



Bjørn Berg og Hege Knudsmoen

BRUK AV KANDIDATUNDERSØKELSER

Oppdragsrapport nr. 3 - 2017

Fulltekstutgave

Utgivelsessted: Elverum

© Forfatterne/Høgskolen i Innlandet - Hedmark 2017

Det må ikke kopieres fra publikasjonen i strid med Åndsverkloven eller i strid med avtaler om kopiering inngått med Kopinor.

Forfatteren er selv ansvarlig for sine konklusjoner. Innholdet gir derfor ikke nødvendigvis uttrykk for Høgskolens syn.

I Høgskolens oppdragsrapportserie publiseres FoU-arbeid som er eksternt finansiert, enten eksternt fullfinansiert som oppdragsprosjekt eller eksternt delfinansiert som bidragsprosjekt.

Oppdragsrapport nr. 3 - 2017

ISBN: 978-82-8380-006-7

ISSN: 1501-8571

Sammendrag

Denne rapporten gjengir hovedsynspunkter fra ledelsen ved avdelingene og den sentrale ledelsen ved Høgskolen i Hedmark, på bruken av og innholdet i de kandidatundersøkelsene som ble gjennomført ved høgskolen i perioden 2013-2015. Alle disse undersøkelsene har blitt gjennomført av Senter for praksisrettet utdanningsforskning (SePU) ved Høgskolen i Hedmark på oppdrag fra ledelsen ved høgskolen. Oppdraget for kartlegging av behovet for fremtidige kandidatundersøkelser, som en nasjonal føring om kvalitetsvurdering, ble også gitt av ledelsen ved Høgskolen i Hedmark.

Resultatene fra de tidligere kandidatundersøkelsene ble presentert for høgskolens ledergruppe og behandlet i høgskolens utdanningsutvalg. Ute på avdelingene var bruken av disse undersøkelsene nokså variert. Avdelingene gjennomførte i liten grad egne undersøkelser, men noen av profesjonsutdanningene hadde sentralt initiert evalueringsforskning i forbindelse med revisjon av rammeplanene. Noen studier hadde kontakt med bransjene de utdannet for, og fikk tilbake nyttig informasjon direkte fra virksomhetene.

Når det gjaldt innhold ønsket ikke avdelingene ved Høgskolen i Hedmark at kandidatundersøkelsene skulle overlappe for mye med studentundersøkelsene som primært omhandler studietilfredshet og rekruttering. De mente dermed at spørsmål om studiekvalitet, valg av studium og forholdet mellom teori og praksis kunne dekkas av studentundersøkelsene. Kandidatundersøkelsene burde dermed være konsentrert om sentrale forhold knyttet til overgangen til arbeidslivet og forhold i arbeidslivet. De burde også ta med forhold knyttet til samarbeidet mellom høgskole og arbeidsliv. På bakgrunn av disse svarene er det laget et forslag til indikatorer i kandidatundersøkelser i høgskolens regi, som kan supplere nasjonale kartlegginger av masterstudier, slik at høgskolens egne kandidatundersøkelser kan omfatte bachelornivået også i fremtiden.

Emneord: Kandidatundersøkelse, høgskolens vurderinger, kvalitetsvurdering, utdanningskvalitet, arbeidslivskompetanse

Oppdragsgiver: Høgskolen i Hedmark

Abstract

This report reflects upon perspective from the management of the departments and central management at Hedmark University College, on the use and content of the candidate surveys carried out in the period from 2013 until 2015. All of these surveys have been conducted by the Centre for Studies of Educational Practice (SePU) at Hedmark University College, assignment by the central management at the University College. The consignment for mapping the need for future candidate surveys, to follow up the national policy for quality assessment of our educational programs, was also given by central management at Hedmark University College in 2016.

The results of the previous candidate studies were presented to the college's management team and discussed in the college's education committee at Hedmark University College. Outside the central management department, the use of these surveys was quite varied. The four campus departments did not carry out their own surveys, or to a small extent, but some of the professional education programs had centrally initiated evaluation research in connection with the revision of their educational plans. Some studies had contact with the sector their educated candidates and received useful information direct from the industry.

When it comes to the content of candidate surveys in the future, the departments at Hedmark University College did not want the candidate studies to overlap too much with other student surveys, that primarily concern student satisfaction and recruitment. They therefore considered that questions about study quality, choice of study and the relationship between theory and practice could be covered by other student surveys. The Candidate studies should therefore be concentrated on key issues related to the transition to working life and work situations. They should also include relationships related to college-level collaboration and working life. Based on these answers, a proposal has been made for indicators in future candidates studies at the university college, which can complement national mapping of master's candidate studies, as well as the university's own candidate studies may include the bachelor level in future mappings.

Keywords: Candidatesurvey, Evaluation Higher Education, Quality Assessment, Educational Quality, Work Life competence

Financed by: Hedmark University College

Innhold

SAMMENDRAG	3
ABSTRACT.....	4
1. INNLEDNING	7
2. SAMMENSTILLING AV DE TIDLIGERE KANDIDATUNDERSØKELSENE	10
2.1 PROFESJONSUTDANNINGENE. HVA SÆRPREGER DE ULIKE UTDANNINGENE?	10
2.1.1 Sykepleiere	10
2.1.2 Barnehagelærere.....	11
2.1.3 Allmennlærere.....	13
2.2 BACHELORUTDANNINGER	16
2.2.1 BA i folkehelse.....	16
2.2.2 BA i musikk management og BA i musikkproduksjon	17
2.2.3 BA i landbruksteknikk	19
2.2.4 BA i utmarksforvaltning.....	20
2.2.5 BA i animasjon, BA i visuell simulering og BA i virtuell kunst og design.....	22
2.3 FAGLÆRERUTDANNINGER OG PRAKTISK PEDAGOGISK UTDANNING	24
2.3.1 Faglærerutdanning i kroppsøving og idrettsfag	24
2.3.2 Faglærerutdanning i musikk.....	27
2.3.3 Praktisk-pedagogisk utdanning.....	29
3. KRAV TIL KVALITETSUNDERSØKELSER I HØYERE UTDANNING	32
3.1 KUNNSKAPSDEPARTEMENTET	32
3.2 NASJONALT ORGAN FOR KVALITET I UTDANNINGEN	36
3.3 NASJONALE KANDIDATUNDERSØKELSER	37
3.4 TILFREDSHETSUNDERSØKELSER I HØGSKOLEN I HEDMARK.....	40
4. BRUK OG FORSLAG OM INDIKATORER FOR KANDIDATUNDERSØKELSER....	42
4.1 METODER OG MÅLGRUPPE	42
4.2 BRUK AV TIDLIGERE KANDIDATUNDERSØKELSER	43
4.3 FORSLAG OM HVORDAN FREMTIDENS KANDIDATUNDERSØKELSE BØR SE UT.	44
4.3.1 Studiekvalitet.....	45
4.3.2 Forholdet mellom teori og praksis.....	46
4.3.3 Om valg av studiet	46
4.3.4 Overgangen til arbeidslivet og forhold i arbeidslivet	47

4.3.5	<i>Samarbeid høgscole - arbeidsliv</i>	48
4.4	FORHOLDET MELLOM STUDENT- OG KANDIDATUNDERSØKELSER.....	49
4.5	FORSLAG TIL INDIKATORER I EN KANDIDATUNDERSØKELSE	51
4.6	EGNE UNDERSØKELSER ELLER BRUK AV ANDRES?	52
LITTERATURLISTE		53
VEDLEGG.....		55

1. Innledning

I perioden fra 2013 til 2015 ble det publisert 4 undersøkelser som omhandler BA-kandidatenes erfaringer, fra ferdig utdannet ved Høgskolen i Hedmark til starten av en yrkeskarriere. Undersøkelsene ble gjennomført av Senter for praksisrettet utdanningsforskning (SePU) ved Høgskolen i Hedmark på oppdrag fra ledelsen ved høgskolen. Disse undersøkelsene omfattet høgskolens profesjonsutdanninger og andre BA-utdanninger: lærere, barnehagelærere og sykepleiere med fullført utdanning fra 2010 og 2011 (Knudsmoen og Berg, 2013), BA i musikk management og BA i musikkproduksjon, BA i folkehelse, BA i landbruksteknikk og BA i utmarksforvaltning, og BA i animasjon, BA i visuell simulering og BA i virtuell kunst og design med avsluttende eksamen i 2011 og 2012 og noen fra 2010 (Berg og Knudsmoen, 2014), praktisk-pedagogisk utdanning, faglærerutdanning i kroppsøving og idrettsfag og faglærerutdanning i musikk for kandidater som avsluttet studiene i 2012 og 2013, og for praktisk-pedagogisk utdanning også 2011-kullet (Berg og Knudsmoen, 2015). Den fjerde undersøkelsen var en intervjuundersøkelse av et utvalg representanter for arbeidsgiverne i noen av kommunene i Hedmark og Oppland som har rekruttert kandidater fra profesjonsutdanningene på høgskolen de siste fem årene (Knudsmoen og Berg, 2015).

Kandidatundersøkelsene som Høgskolen i Hedmark har gjennomført er koordinert med andre kandidatundersøkelser som universitetene og handelshøgskolen har gjennomført (jfr. Arnesen, 2010; Karrieresenteret, og TNS Gallup, 2011; Rambøll, 2008; Støren et. al., 2012; Støren et. al., 2013) og med høgskolens egen tilfredshetsundersøkelse som gjennomføres hvert år.

Med utgangspunkt i universitets- og høgskoleloven har Kunnskapsdepartementet fastsatt forskrift om kvalitet i høyere utdanning og NOKUT har med hjemmel i loven og kvalitetsforskriften fastsatt Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning (se nærmere i kap 3). Med utgangspunkt i universitets- og høgskoleloven og tilhørende forskrifter godkjente Styret for Høgskolen i Hedmark i 2009 en systembeskrivelse for Høgskolen i Hedmarks kvalitetssystem for utdanning, senest revidert og godkjent av rektor i februar 2016. Kandidatundersøkelsene inngår som en del av kvalitetsutvikling gjennom evaluering og dialog i denne kvalitetsbeskrivelsen.

Denne rapporten omhandler en kort sammenstilling av de ulike funn i rapportene det er vist til i denne innledningen. Andre undersøkelser som trivselsundersøkelsene ved høgsolen, NOKUTs studiebarometre (Bakken et. al., 2015) og NIFUs kandidatundersøkelser (Støren et. al., 2016) vil også bli kort omtalt. Alle spørreundersøkelsene i Høgsolen i Hedmarks regi ble gjennomført etter at kandidatene hadde vært i arbeid i minst 1 år. I kapittel 2 er hovedkonklusjonene fra alle disse undersøkelsene kort gjengitt. Rapportene er publisert internt på høgsolens nettsider, og hovedkonklusjonene for de tre kandidatundersøkelsene er presentert fortløpende i høgsolens ledermøte. Arbeidsgiverundersøkelsen er ikke presentert i ledermøtet.

Hensikten med kandidatundersøkelsene var å skaffe en oversikt over kandidatenes møte med arbeidsmarkedet og et innblikk i overgangen til arbeidslivet. I tillegg var det av stor betydning å få kandidatenes vurdering av sine bachelorstudier etter at de hadde noe arbeidslivserfaring. Spesielt viktig var det å få mer kunnskap om hvordan kandidatene etablerer seg i arbeidsmarkedet, og i hvilken grad utdanningene var velegnet til å skaffe dem et framtidig yrke. De gjennomgående hovedtemaene i alle de tre kandidatundersøkelsene var: begrunnelser for valg av studietilbud ved høgsolen, grad av tilfredshet med utdanningen, utdanningens relevans i forhold til arbeidslivet, utdanningens grad av samsvar med forventninger, etableringen i arbeidsmarkedet, behov for videreutdanning, anbefalinger av studiet til andre og forslag til mulige forbedringer av studietilbudet.

I innledningen til denne rapporten er tittel og kandidatgrupper for kandidatundersøkelsene gjengitt. I kapittel 2 er de tidligere undersøkelsene sammenstilt og hovedpunktene trukket fram. Kapittel 3 gjengir kortfattet de kravene som stilles til kvalitet innenfor høyere utdanning fra regjeringens side og til kvalitet og kandidatundersøkelser i høyere utdanning fra sentrale myndigheter som Kunnskapsdepartementet og NOKUT. Det er vist til NOKUTs nasjonale tilfredshetsundersøkelser publisert på studiebarometret.no og NIFUs kandidatundersøkelser om mastergradskandidater som publiseres annet hvert år. Det er også vist til de tilfredshetsundersøkelsene som høgsolen selv har gjennomført. I kapittel 4 er resultatene fra denne undersøkelsen om avdelingenes og ledelsens bruk av kandidatundersøkelsene og hvilke indikatorer som de mente det var viktig å undersøke. Metodisk ble undersøkelsen gjennomført ved hjelp av gruppeintervjuer ved den enkelte avdeling og med ledelsen av høgsolen. I neste kapittel er bare noen av hovedkonklusjoner fra kandidatundersøkelsene gjengitt. Gjennom dette vil vi forsøke å identifisere variabler som kan si noe om kandidatenes muligheter ved overgangen til arbeidslivet. Vi ser også på

om svarene fra kandidatene kan gi en feedback til Høgskolen i Hedmark om kvaliteten på utdanningene og på måten høgskolen gjennomfører sine utdanningsprogrammer. Dette kan være til nytte ved endringer i studieprogrammene.

2. Sammenstilling av de tidligere kandidatundersøkelsene

2.1 Profesjonsutdanningene. Hva særpreger de ulike utdanningene?

2.1.1 Sykepleiere

Kandidatundersøkelsen for sykepleierne, førskolelærerne og lærerne ble gjennomført høsten 2012 og omfattet kandidatene som avsluttet utdanningen i 2010 og 2011 (Knudsmoen og Berg, 2013). Det var da mellom 1 og 2 år siden de var uteksaminert. Totalt besvart 30 prosent av sykepleierkandidatene undersøkelsen. 88 prosent av svarergruppen var kvinner.

Arbeidsmarkedet for sykepleierne utdannet ved Høgskolen i Hedmark kan beskrives som svært bra. Så å si alle var i arbeid i en relevant jobb umiddelbart etter fullført utdanning. Over 60 prosent var i faste stillinger og 30 prosent i vikariater.

Over 80 prosent av kandidatene svarte at de var svært fornøyd eller fornøyd med utdanningen sin. Kandidatene synes de har fått god profesjonskompetanse. De ga en positiv vurdering av arbeidslivskompetansen, selv om de ga uttrykk for at de ikke hadde fått tilstrekkelig digital trening og bare litt over halvparten mente at samarbeidet med arbeidslivet ble tilstrekkelig vektlagt av høgskolen. De mente også at de hadde fått god trening i kommunikasjon og formidling, men spørsmålene om de har god kompetanse i ledelse og prosjektarbeid besvares minst positivt. $\frac{3}{4}$ av kandidatene ville valgt samme studium på nytt og hele 90 prosent ville anbefale profesjonsutdanningen til andre.

I intervjuene med arbeidsgiverne ga avdelingssykepleierne uttrykk for at de var godt fornøyd med kandidatene fra Høgskolen i Hedmark og hadde gode erfaringer med disse. Kandidatene var godt motivert og hadde innsikt i praktisk utøvelse av yrket, generelle kunnskaper om sykepleiefaget, prosedyrer og rutiner.

Kandidatene skal ha praksis i de ulike tjenestetilbudene gjennom sykepleiestudiet, så mange kandidater finner gjennom praksis ut hvilken virksomhet de selv er mest egnet for. Det er imidlertid flere unge kandidater fra sykepleiestudiet, så det er nok mange som skifter

tjenesteprofil gjennom arbeidslivet. Det er bare 20 av de 85 kandidatene fra 2012 som har gjennomført spesialisering (Knudsmoen og Berg, 2013).

Avdelingssykepleierne la vekt på at de kunne være selektive i utvelgelse av sine ansatte, særlig fremhevet informantene fra sykehuset dette. I kandidatundersøkelsen kom det frem at om lag 27 prosent begynte i en stilling før fullført utdanning (Knudsmoen og Berg, 2013, s. 21), og det bekreftes gjennom intervjuene. Kandidatene som er egnet blir ansatt før fullført studie.

Avdelingssykepleierne ga uttrykk for at de i stor grad rekrutterte sykepleiere gjennom praksisperiodene. I tillegg hadde de etablert og presisert forventninger og rutinebeskrivelser for ansettelse, men det er ofte interne ansettelser og ansettelser av kandidater institusjonene kjenner. Det er god tilgang til kandidater både på sykehusene, sykehjemmene og hjemmehjelptjenestene. Personlig egnethet blir fremhevet av avdelingslederne i alle tjenestene.

Avdelingssykepleierne var fornøyd med kandidatenes kunnskap om generell sykepleie, samt betydning av rutiner og prosedyrer. Videre vektla flere avdelingsledere at kandidatene var ydmyke i utføring av arbeidsoppgavene og i relasjon til brukerne. Halvparten av kandidatene arbeider i kommunale tjenester og det er en dreining i at nyutdannede ønsker å arbeide i hjemmesykepleien. Det fordrer at «de kan det meste, fra sykepleie til vaktmestertjenester». Når det gjelder kunnskaper gjennom utdanning synes nettopp sykepleiekunnskapen og hvordan man forholder seg til brukerne som viktige kvalifikasjonskrav, i tillegg til personlig egnethet i yrkesutøvelsen.

Gjennom undersøkelsene både fra kandidatene og ledernes side ser vi at utdanningen virker godt tilpasset til arbeidsoppgavene og at arbeidsgiverne er fornøyd med kandidatenes kompetanse. Siden også behovet for utdannede sykepleiere er stort, er det lett å skaffe seg jobb.

2.1.2 Barnehagelærere

Kandidatundersøkelsen for barnehagelærerne (førskolelærerne) ble gjennomført høsten 2012 sammen med sykepleiekandidatene og lærerkandidatene og omfattet de kandidatene som

avsluttet utdanningen i 2010 og 2011 (Knudsmoen og Berg, 2013). Det var da mellom 1 og 2 år siden de var uteksaminert. Totalt besvart 40,3 prosent av barnehagelærerne undersøkelsen. 94 prosent av svarergruppen var kvinner.

85 prosent av kandidatene oppga at de hadde en relevant jobb og under 4 prosent var uten jobb. 90 prosent av kandidatene var fast ansatt. 58 prosent arbeidet i privat sektor og 41 prosent i kommuner. Dette gjenspeiler eierforholdene innenfor barnehagesektoren. Arbeidsmarkedet kan dermed beskrives som svært godt for denne kandidatgruppen.

90 prosent av barnehagelærerne svarer at de er svært fornøyd eller fornøyd med utdanningen sin og mener at de har fått en god profesjonskompetanse. De ga også uttrykk for at de var svært fornøyd eller fornøyd med arbeidslivskompetansen sin med unntak av ett område: bare 31 prosent mente at de hadde fått god trening i å benytte IKT og fagspesifikke digitale verktøy. De vurderte sin kompetanse i kommunikasjon og formidlingsevne som positiv, med unntak av forhandlingsevne hvor nær halvparten svarte verken eller, og de vurderte utviklingen av sine lederevner positivt på alle områder. $\frac{3}{4}$ av kandidatene ville valgt samme studium på nytt. Av de øvrige kandidatene svarte de fleste «vet ikke», og mer enn 90 prosent ville anbefale profesjonsutdanningen ved Høgskolen i Hedmark for andre.

I intervjuene med styrerne i barnehagene (Knudsmoen og Berg, 2015) var styrerne spesielt godt fornøyd med kandidatenes arbeid med barnegruppene. De oppfattet dem som kompetente og godt forberedt til denne oppgaven. Som gjengitt ovenfor var kandidatene på sin side også godt fornøyd med sin profesjonskompetanse slik det ble uttrykt i kandidatundersøkelsen fra 2012 (Knudsmoen og Berg, 2013, s. 30 – 36). Det var altså høy grad av samsvar mellom styrernes vurderinger og kandidatenes egne vurderinger på dette området.

Styrerne var imidlertid mer kritisk til kandidatenes kompetanse som leder av en personalgruppe. Svært mange nyutdannete kandidater havner som avdelingsledere selv om mange styrere forsøkte å unngå dette ved å gi dem en annen praksis som førskolelærer først. Styrerne mente i denne sammenhengen at den praktiske arbeidslivskompetansen var svak. Det var også delte meninger blant styrerne om IKT-kompetansen var god nok. Flere mente denne var mangelfull. Det er altså relativt godt samsvar mellom styrernes og kandidatenes vurderinger også på ledelses- og IKT-området, selv om det er en tendens til at kandidatene ikke er tilstrekkelig skolert i hva ledelse av en barnehageavdeling faktisk innebærer.

Styrerne var litt delt i oppfatningene om kandidatene hadde gode evner til å reflektere over faglige problemstillinger. De var alle enige i at gode kandidater i betydningen kandidater som var teoretisk sterke, var dyktige også på dette området, mens svakere kandidater opptrådte mer mangelfullt. På den annen side mente de også at det faglige klimaet på avdelingen hadde betydning og at utdannede fagarbeidere og assistenter økte mulighetene for gode faglige refleksjoner på en avdeling. Når det gjaldt nye muligheter og evne til problemløsning var styrerne positive i sine vurderinger og mente at på dette området var kandidatene gjennomgående godt kompetente.

Styrerne ble bedt om å vurdere om kandidatene tenkte resultatorientering. Dette mente styrerne var en ferdighet som ikke var særlig utbredt blant de nytilsatte. Styrerne pekte på at barnehagene hadde uttrykte mål, delvis formulert fra eierne og videreutviklet i barnehagene, oftest i samarbeid med foreldrene. Det var også rutiner for å rapportere i forhold til de uttrykte målene. De mente at de fleste kandidatene ikke hadde et klart blikk for sammenhengen mellom deres eget arbeid og resultatene i barnegruppen.

Samlet sett kunne kandidatene gå til et attraktivt arbeidsmarked særlig om de var geografisk mobile. I hovedsak var at kandidatene godt fornøyd med utdanningen sin selv om de mente at IKT-kompetansen var noe mangelfull. Styrerne var godt fornøyd med de kandidatene de rekrutterer fra Høgskolen i Hedmark, men de nevner noen svakheter på ledelsesområdet, varierende IKT-kompetanse og svakheter når det gjelder oppmerksomheten rettet mot barnehagens resultater.

2.1.3 Allmennlærere

Kandidatundersøkelsen for allmennlærere ble gjennomført høsten 2012 sammen med sykepleiekandidatene og lærerkandidatene og omfattet de kandidatene som avsluttet utdanningen i 2010 og 2011 (Knudsmoen og Berg, 2013). Det var da mellom 1 og 2 år siden de var uteksaminert. Totalt besvart 28 prosent av allmennlærerne undersøkelsen. 80 prosent av svarergruppen var kvinner.

95 prosent av allmennlærerne var i relevant jobb og bare 3 prosent oppga at de ikke hadde arbeid. 63 prosent var fast ansatt, mens 28 prosent var ansatt midlertidig eller i vikariater. Arbeidsmarkedet for allmennlærere må kunne beskrives som svært bra.

72 prosent av allmennlærer kandidatene uttrykte at de var svært fornøyd eller fornøyd med profesjonsutdanningen sin. Mer enn halvparten er enig i at de har positivt utbytte av de ulike komponentene i profesjonskompetansen som de ble spurt om, men mellom 19 og 34 prosent svarte «verken eller». Rundt 20 prosent var i tillegg uenige i at de hadde fått god trening i praktisk utøvelse av profesjonen. Flertallet av kandidatene ga mange positive vurderinger av sin arbeidslivskompetanse, men på noen områder som samarbeid med praksis, trening i IKT og fagspesifikke digitale verktøy og samarbeid med arbeidslivet var andelen «verken eller» svar mellom 1/3 og 1/4 og andelen som var uenige rundt 1/3 av svarene. Et tilsvarende mønster fant vi i vurderingene av kommunikasjons- og formidlingsevne. Mange var positive i vurderingene, men det var også mange «verken eller» og negative vurderinger på områder som «god trening i tverrfaglig samarbeid», «gode forhandlingsevner» og «trening i å få gjennomslag for egne ideer og perspektiver». Når det gjaldt utviklingen av lederevner var flertallet av kandidatene positive i sine vurderinger, med unntak av spørsmålene om samarbeid med folk med ulik kulturbakgrunn og om utdanningen la vekt på ledelse og prosjektarbeid. 76 prosent av kandidatene ville valgt det samme studiet på nytt, mens 13 prosent svarte nei og 11 prosent vet ikke. Nær 90 prosent ville anbefale profesjonsutdanningen for andre.

I intervjuer med en gruppe rektorer i Hedmark og Oppland (Knudsmoen og Berg, 2015) ga rektorene uttrykk for at de var godt fornøyd med lærer kandidatene fra Høgskolen i Hedmark og hadde gode erfaringer med disse. Kandidatene var godt motivert og hadde innsikt i forsknings- og utviklingsarbeid og de hadde god kompetanse i klasseledelse. Kandidatene var som nevnt ovenfor fornøyd med den profesjonskompetansen de hadde fått gjennom sin utdanning. Rektorene virker nesten mer fornøyd enn kandidatene selv, men på den annen side understreket rektorene at de mente kvaliteten på kandidatene hadde blitt klart bedre i de senere årene.

Selv om kandidatene fungerte godt i klasserommet så bemerket flere av rektorene at de mente at kandidatenes organisasjonsforståelse var noe mangelfull. Det tok tid å få en del av kandidatene til å innse at de var en del av en stor organisasjon med mange felles forpliktelser. Samtlige rektorer opplyste at skolene deres var teamorganisert. Kandidatene på sin side ga uttrykk for at de i utdanningen hadde fått god trening i gruppearbeid og faglige diskusjoner, men på spørsmål om de hadde god trening i tverrfaglig samarbeid var gruppen delt på midten og de mente også at de ikke hadde fått god forhandlingskompetanse.

Selv om rektorene generelt var fornøyd med kandidatene fra Høgskolen i Hedmark var det flere som mente at IKT-kompetansen var svak. Det eksemplet som oftest ble nevnt var bruken av smartboard, hvor de mente at de digitale ferdighetene var svake både teknisk og didaktisk. Noen av rektorene mente også at kompetansen når det gjaldt foreldresamarbeidet var mangelfull, og at flere av kandidatene hadde en mangelfull forståelse av hva tilpasset opplæring faktisk innebar i praksis eller i profesjonsutøvelsen.

Mange av rektorene trakk fram at kandidatene nå var i stand til å bidra med forskning fra sine fagområder. Dette hadde ikke vært særlig vanlig tidligere. Teamorganiseringen som ble praktisert ga nå gode muligheter for faglige diskusjoner i kollegiet. De mente at svært mange av kandidatene var kreative og ikke minst viste pågangsmot og var opptatt av å stå fram som en dyktig lærer. Dette var i god overensstemmelse med kandidatenes egne kompetansevurderinger.

Når det derimot gjaldt ferdigheter i å tenke resultatorientert mente flertallet av rektorene at kandidatene hadde manglende ferdigheter på dette området. Kandidatene virket lite skolert, og de hadde vanskeligheter med å se sammenhengene mellom eget arbeid og resultatene elevene oppnådde. Det virket som de hadde vanskelig for å se hvilken tilbakevirkende kraft elevenes resultater skulle ha på undervisningen. Noen rektorer mente likevel at tross manglende kompetanse så var kandidatene noe bedre på dette feltet enn tidligere.

Vi konkluderte med at rektorene var godt fornøyd med de lærerkandidatene de rekrutterer fra Høgskolen i Hedmark, spesielt deres faglige og pedagogiske kompetanse, selv om det kom merknader om varierende IKT-kompetanse og svakheter i deres oppmerksomhet knyttet til skolens resultater og bruk av disse. Det er likevel grunn til å peke på at lærerne i samtlige skoler i denne undersøkelsen var organisert i team, mens mange av lærerkandidatene ikke vektla dette spesielt høyt. Vi fant i undersøkelsene indikasjon på at den praktiske treningen var for svak i lærernes profesjonsutdanning, og at teamarbeid muligens ikke er prioritert i samme utstrekning som det faktisk eksisterer i dagens skole.

Samlet sett er arbeidsmarkedet svært godt for lærere. Kandidatene er i hovedsak fornøyd med utdanningen sin selv om de peker på en del spesifikke svakheter knyttet til profesjonskompetansen og mer generelt arbeidslivskompetansen. De er likevel mindre fornøyd enn kandidatene i sykepleie og barnehage slik at det er mulig å peke på spesifikke forbedringsmuligheter. Også arbeidsgiverne gir uttrykk for tilfredshet med kandidatene fra

høgskolen selv om de også kan peke på forhold som de mente burde forbedres i utdanningen. Mange av disse var de samme som studentene selv trakk fram i sine vurderinger.

2.2 Bachelorutdanninger

Denne studien ble gjennomført høsten 2013 og omfattet 8 forskjellige BA-utdanninger. Avdelingene i høgskolen valgte selv hvilke studier de ønsket undersøkt, men ledelsen i høgskolen ønsket at alle studiestedene skulle være inkludert i undersøkelsen.

2.2.1 BA i folkehelse

Kandidatundersøkelsen for BA i folkehelse og en del andre BA-studier ble gjennomført høsten 2013 og omfattet kandidatene som avsluttet sine studier i 2011 og 2012. Det totale antallet var 34 kandidater og svarprosenten var 44 hvorav 66 prosent var kvinner. (Berg og Knudsmoen, 2014)

Det vil være vanskelig å trekke bastante konklusjoner om arbeidsmarkedet for denne gruppen med få kandidater og forholdsvis lav svarprosent, men når bare halvparten er i jobb 1 til 2 år etter fullført utdanning, 25 prosent er arbeidssøkende og 30 prosent har fortsatt å studere, tyder dette på at arbeidsmarkedet er forholdsvis svakt for denne BA-gruppen.

For å få et bilde av utdanningens relevans for arbeidsmarkedet ble kandidatene spurt om hvor attraktiv de oppfattet utdanningen og hvor fornøyd de var med den. Et flertall av folkehelsekandidatene opplevde utdanningen sin som lite attraktiv (57 prosent) og 1/3 svarte «verken – eller» på dette spørsmålet samtidig som ingen oppfattet den som svært attraktiv. Likevel svarte nær 2/3 av kandidatene at de alt i alt var fornøyd med utdanningen sin.

Når vi undersøkelsen gikk nærmere inn på ulike variabler i arbeidslivskompetansen så var folkehelsekandidatene delt i synet på om utdanningen ved Høgskolen i Hedmark hadde gitt dem noen fortrinn når de søkte jobb hvor 1/3 var uenige i dette og 27 prosent sa seg enige. Et tilsvarende mønster ga undersøkelsen også på spørsmål om praksis i arbeidslivet og samarbeid med arbeidslivet. For øvrig var flertallet av kandidatene enige i at det faglige innholdet i utdanningen var nyttig i arbeidet, relevant for konkrete arbeidsoppgaver, utviklet praktiske ferdigheter og ga en solid faglig basis for arbeidet selv om andelen verken – eller

svar var forholdsvis høyt. Men nær halvparten av kandidatene svarte at utdanningen ikke hadde gitt god trening i bruk av IKT og fagspesifikke digitale verktøy. Et klart flertall av kandidatene uttrykte seg positivt om egen kompetanse i kommunikasjon og formidling. Det samme gjaldt for generelle ferdigheter som å reflektere over faglige problemstillinger, å se nye muligheter og i å tenke resultatorientert og komme med konkrete løsninger. Når det gjaldt kandidatenes vurderinger av egne lederevner sa flertallet seg enig i at de hadde god trening i gruppearbeid og faglige diskusjoner i å administrere og koordinere oppgaver. Men for en rekke andre variabler svarte den største gruppen av kandidater «verken – eller». Det gjaldt for eksempel ferdigheter i å knytte kontakter og bygge relasjoner, å samarbeide med folk med ulik kulturbakgrunn og om utdanningen la vekt på ledelse og prosjektarbeid.

Rundt 40 prosent av folkehelsekandidatene svart ja på spørsmålet om de ville valgt den sammen utdanningen på nytt. Denne prosenten er forholdsvis lav i forhold til for eksempel profesjonskandidatene fra høghskolen. Cirka 80 prosent ville anbefale utdanningen til andre.

I denne kandidatundersøkelsen var intensjonen å inkludere synpunkter fra arbeidsgiverne om hvordan de vurderte kandidater fra Høghskolen i Hedmark. For denne kandidatgruppen innenfor et relativt nyetablert studium hadde imidlertid høghskolen ingen opplysninger om hvor kandidatene var blitt av. Denne delen av studiet kunne derfor ikke gjennomføres. Samlet sett tyder våre data på at utdanningen ennå ikke har funnet en klar profil i forhold til arbeidsmarkedet og at kandidatene er usikker på hvilke muligheter utdanningen gir.

2.2.2 BA i musikk management og BA i musikkproduksjon

BA-utdanningene i musikk management og musikkproduksjon var også med i undersøkelsen høsten 2013. Musikkproduksjon var et nytt studium hvor første kull med 9 studenter fullførte i 2012, mens musikkmanagementstudiet hadde med tre kull 2010 – 2012 med til sammen 22 studenter. Samlet svarprosent var 59. Det er like mange menn og kvinner i svarergruppen.

Over 80 prosent av kandidatene var i jobb høsten 2013. De resterende hadde fortsatt å studere eller var arbeidssøkende. Selv om en stor andel av kandidatene var i jobb så var det bare halvparten av disse som mente at de hadde en relevant jobb og flere av kandidatene oppga at de hadde hatt 3 eller flere jobber siden de fullførte utdanningen. Sannsynligvis er det få relevante stillinger å søke på ikke minst på grunn av omstillingene innenfor denne

bransjen, men noe kan muligens skyldes at studiene er forholdsvis nye og lite kjent. Flertallet av kandidatene hadde fått jobb i Oslo. Svarmønstrene gir uansett et bilde av et vanskelig arbeidsmarked for disse kandidatene.

Når det gjaldt utdanningens relevans for arbeidsmarkedet oppga godt over halvparten av kandidatene at de vurderte utdanningen som lite attraktiv på arbeidsmarkedet. Likevel svarte 2/3 av kandidatene at de var fornøyd eller svært fornøyd med utdanningen de hadde fått på høgsolen og nesten ingen var misfornøyd.

Når kandidatene ble bedt om å vurdere sin arbeidslivskompetanse ga de høyest skåre på at utdanningen la stor vekt på praksis i arbeidslivet og at praksisoppgavene i studiet ga fortrinn ved jobbsøking. De hadde også relativt høy skåre på at det faglig innholdet var nyttig i arbeidet og at utdanningen ga kompetanse som arbeidslivet etterspurte. I vurderingen av kompetansen i kommunikasjon og formidling rangerte de god trening i å arbeide selvstendig, god trening i gruppearbeid og faglige diskusjoner og evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner høyest. Når det gjaldt vurderinger av egne mer generelle ferdigheter som refleksjon over faglige problemstillinger, evne til å se nye muligheter, problemløsning og ferdigheter i å tenke resultatorientert var det svært mange «verken – eller» svar. I vurderingen av egne lederevner la kandidatene størst vekt på at de fikk gode ferdigheter i å knytte kontakter og bygge relasjoner. Dernest at de utviklet gode evner til å møte mennesker med ulik kulturbakgrunn, at de utviklet kompetanse i å mobilisere menneskelige ressurser hos andre. De mente også at utdanningen hadde lagt stor vekt på ledelse og prosjektarbeid.

Flertallet av kandidaten ville valgt den same utdanningen på nytt og rundt 4/5 av kandidatene ville anbefalt studiene sine til andre. I denne vurderingen la kandidatene stor vekt på at utdanningen hadde høy faglig kvalitet og at utdanningen la stor vekt på det sosiale miljøet både mellom ansatte og studenter og blant studentene.

Vi hadde få data fra arbeidsgiverne om deres tilfredshet med kandidatene, men de vi var i kontakt med poengterte at de var svært tilfreds med studiemodellen for disse studiene og trakk spesielt fram ordningen med ekstern praksis og trainee- stillinger som en del av studiet. Dette gjorde at en fikk en god overgang mellom studier og arbeidsliv. De mente at Høgsolen i Hedmark bidro til å profesjonalisere bransjen, men samtidig pekte de på at det nok ikke var mange kandidater som kunne regne med jobb innenfor en såpass liten bransje.

Denne utdanningen har visse utfordringer i forholdet til arbeidslivet. Utdanningens styrke ligger likevel i den nære kontakten med arbeidslivet noe som gir studentene god arbeidslivskompetanse og hjelper dem inn i arbeidslivet selv om tilgangen på relevante stillinger er lav.

2.2.3 BA i landbruksteknikk

Kandidatene i landbruksteknikk omfatter kullene 2010 til 2012 med i alt 24 kandidater. Av disse svarte 17 kandidater noe som gir en svarprosent på 71. Flertallet av kandidatene er menn, og av svarergruppen utgjorde de 88 prosent.

I denne kandidatgruppen hadde $\frac{3}{4}$ avsluttet studiene og var i jobb, mens de øvrige hadde fortsatt å studere etter fullført BA. Arbeidsstedene var fordelt over hele Sør-Norge, og kandidatene hadde fått jobb ganske raskt. Ingen av kandidatene var arbeidssøkende. Dette tyder på at arbeidsmarkedet for denne gruppen er bra.

Flertallet av kandidatene i landbruksteknikk oppfattet utdanningen sin som svært attraktiv eller attraktiv på arbeidsmarkedet, og de var også svært fornøyd eller fornøyd med utdanningen de hadde tatt ved Høgskolen i Hedmark.

Disse kandidatene skåret så å si alle variablene svært høyt når den gjaldt den arbeidslivskompetansen som de hadde fått gjennom utdanningen. Dette er den gruppen som er aller mest enig i at «praksisoppgaver i studiet ga meg fortrinn når jeg skulle søke jobb», at «utdanningen fra Høgskolen i Hedmark ga meg fortrinn når jeg søkte jobb» og at «utdanningen gir meg kompetanse som arbeidslivet etterspør». Totalt sett er dette den kandidatgruppen som mener at utdanningen er aller best tilpasset arbeidslivet, selv om de mener at kompetansen når det gjelder IKT og digitale ferdigheter ligger noe lavere enn snittet for øvrig.

Når det gjelder kompetansen i kommunikasjon og formidling er kandidatenes vurdering mer på linje med de øvrige BA-utdanningene. Det betyr at færre svarer «helt enig» på utsagn om at de hadde fått god trening på ulike kommunikasjonsområder og langt flere svarer «verken enig eller uenig». Mest positive vurderinger fikk vi på utsagnet om at de hadde fått «god trening i gruppearbeid og faglige diskusjoner» der gjennomsnittet lå på «enig».

Når det gjelder vurderingen av mer generelle ferdigheter som evner til å reflektere over faglige problemstillinger og kompetanse til å se nye muligheter er $\frac{3}{4}$ av kandidatene enige eller helt enige i at de har fått slik kompetanse gjennom utdanningen. De mest positive til sine ferdigheter i å tenke resultatorientert og komme med konkrete løsninger hvor mer enn 30 prosent svarer «helt enig» og de øvrige «enig» eller «verken enig eller uenig».

Når kandidatene vurderer sine lederevner er flertallet enige i utsagn som at de fikk «god trening i gruppearbeid og faglige diskusjoner», «i å administrere og koordinere oppgaver» og «i å knytte kontakter og bygge relasjoner», men mer enn $\frac{1}{3}$ svarer «verken enig eller uenig» på disse spørsmålene. Og på utsagnet om at «jeg fikk samarbeide med folk med ulik kulturbakgrunn» er flertallet uenige.

På spørsmålet om de ville valgt denne utdanningen på nytt svarer omtrent halvparten av kandidatene ja. Som tidligere nevnt er kandidatene gjennomgående fornøyd med utdanningen sin og mener den er godt tilpasset arbeidslivet. Så å si alle ville også anbefale utdanningen sin til andre studenter.

Vi hadde intervjuer med et par av arbeidsgiverne for denne gruppen. De ga svært positive vurderinger av kandidatene, men de pekte på at feltet utviklet seg raskt på flere områder og at det kunne være vanskelig for høgskolen å følge opp denne utviklingen. De mente også at studiet burde ha flere fordypningsmuligheter.

Samlet sett kommer kandidatene til et godt arbeidsmarked. De er likevel noe i tvil om dette er riktig utdanning for dem, men de vurderer den tette koplingen til arbeidslivet som et fortrinn og utdanningen sin som attraktiv i arbeidsmarkedet.

2.2.4 BA i utmarksforvaltning

BA i utmarksforvaltning har hatt 52 kandidater i perioden 2010 til 2012. Av disse besvarte 26 kandidatundersøkelsen, det vil si 50 prosent. $\frac{3}{4}$ av kandidatene var menn. Bare en kandidat var arbeidssøkende. 62 prosent hadde avsluttet sine studier og var i arbeid, mens 35 prosent hadde fortsatt sine studier etter fullført BA. De aller fleste var i fast arbeid og de fleste var i arbeid kort tid etter fullført utdanning. De fleste hadde jobb i Hedmark og Østlandet for øvrig, men mange hadde tatt arbeid i Nord-Norge. Arbeidsmarkedet må anses som ganske godt for denne kandidatgruppen siden nesten ingen er arbeidssøkende, men litt

over en tredel har likevel fortsatt å studere. På spørsmål om de opplevde utdanningen sin som attraktiv i arbeidsmarkedet fant vi en tredeling av svarene på henholdsvis, «attraktiv», «verken- eller», og «lite attraktiv». Men også for denne kandidatgruppen vurderte mer enn 2/3 at de var «svært fornøyd» eller «fornøyd» med utdanningen sin.

Når kandidatene ble bedt om å vurdere sin arbeidslivskompetanse var kandidatene uenige i flere av utsagnene. Ett av spørsmålene var om kandidatene opplevde at de har noen fortrinn når de søkte jobb. Svarene her fulgte her samme mønster som svaret på om de oppfattet studiet som attraktivt i arbeidsmarkedet. Altså en tredel var enig, en tredel svarte «verken – eller» og den siste tredelen av kandidatene var uenige. Det andre forholdet gjelder forholdet til praksis og arbeidsmarkedet. Flertallet er ikke enige i at studiets praksisoppgaver ga fortrinn og de var heller ikke enige i at utdanningen la vekt på praksis i arbeidslivet eller samarbeid med arbeidslivet. Men de fleste var enig i at utdanningens faglige innhold var nyttig for arbeidet sitt, at innholdet var relevant for å løse konkrete arbeidsoppgaver i arbeidet, at de utviklet praktiske ferdigheter som var nyttig i arbeidet sitt og at utdanning i fagene var nyttige i arbeidet. Flertallet var også enige i at utdanningen ga god trening i å benytte IKT og fagspesifikke digitale verktøy, få var uenige, men mange besvarte spørsmålet med «verken – eller».

I vurderingen av kompetansen i kommunikasjon og formidling var de aller fleste kandidatene enige om at de hadde fått god trening i skriftlig og muntlig fremstilling, i å arbeide selvstendig og i å delta i gruppearbeid og faglige diskusjoner. På spørsmål om trening i tverrfaglig samarbeid svarer under halvparten enig og mange svarer «verken – eller» og på spørsmål om forhandlingskompetanse svarer nær halvparten «verken – eller» og en tredel er uenig i at de har fått slik kompetanse. På spørsmålet om de hadde fått kompetanse i å knytte kontakter og bygge relasjoner fikk vi igjen en tredeling av svarene mellom «enig», «verken – eller» og «uenig».

Når det gjaldt generelle ferdigheter er det store flertallet av kandidatene fra utmarksforvaltning «svært enige» og «enige» i at de har fått gode evner til å reflektere over faglige problemstillinger og kompetanse til å se nye muligheter/perspektiver og problemløsninger. 3/4 mente også at de hadde opparbeidet gode ferdigheter i å tenke resultatorientert.

Kandidatene hadde gjennomgående mange «verken – eller» svar på sine vurderinger av lederevner. Mest enig var de i utsagnet om at de «fikk god trening i gruppearbeid og faglige diskusjoner» og nær halvparten var enig i at de «de fikk god trening i å administrere og koordinere oppgaver». Disse BA-kandidatene var også forskjellige fra de øvrige ved at mer enn 60 prosent var enige i at de «fikk samarbeide med folk med ulik kulturbakgrunn».

Noe over 40 prosent av kandidatene ville valgt denne utdanningen på nytt og rundt 80 prosent ville anbefalt utdanningen sin til andre.

Det ble gjennomført et par intervjuer med arbeidsgivere for denne gruppen. Generelt ga disse uttrykk for tilfredshet med kandidatene de hadde ansatt, men mange av kandidatene hadde havnet innenfor offentlig forvaltning og arbeidsgiverrepresentanter fra dette området ga uttrykk for at kandidatene var dårlig forberedt på det juridiske grunnlaget som forvaltningen må forholde seg til.

Arbeidsmarkedet er sannsynligvis ikke så stort for denne gruppen, men de ser ut til å klare seg bra. De er likevel noe i tvil om yrkesvalget og i vurderingen av sin kompetanse uttrykker de også mye tvil gjennom svært mange «verken - eller» - svar. Noe av dette kan skyldes at variasjonen i arbeidsoppgaver i jobbene kan være stor.

2.2.5 BA i animasjon, BA i visuell simulering og BA i virtuell kunst og design

Disse tre BA-utdanningene har store fellestrekk ved at de har en felles faglig kjerne, er på samme campus og har felles studiemiljø. I denne rapporten vil de derfor bli beskrevet felles.

Samlet er det 116 kandidater på disse tre utdanningene hvorav 53 besvarte undersøkelsen. Dette ga en svarprosent på 46. Av svarerne var cirka 60 prosent menn og cirka 40 prosent kvinner.

Av kandidatene hadde 20 prosent fortsatt å studere etter fullført BA. 43 prosent hadde avsluttet studiene og var i jobb, mens 37 prosent var arbeidssøkende. De fleste jobbet i Hedmark eller på Østlandet for øvrig inkludert Oslo. Av kandidatene som var i jobb svarte 16 prosent at de ikke oppfattet jobben som relevant i forhold til utdanningen sin. Tallene

viser at det er et krevende arbeidsmarked for denne gruppen og ingen andre studier fra Høgskolen i Hedmark har en så høy andel arbeidssøkende 1 til 2 år etter fullført utdanning.

Vanskelighetene med å få jobb gjenspeilte seg nok også i svarene på utdanningenes attraktivitet i arbeidsmarkedet. Bare 22 prosent svarte at de oppfattet utdanningen sin som svært attraktiv eller attraktiv i arbeidsmarkedet, mens hele 48 prosent svarte lite eller svært lite attraktiv. Verken – eller-gruppen var også forholdsvis stor med 30 prosent av svarerne. Men også for denne kandidatgruppen svarte det store flertallet av kandidatene at de var fornøyd med utdanningen sin selv om verken - eller svarerne var mange, med rundt $\frac{1}{4}$ av svarerne.

Når kandidatene skulle vurdere arbeidslivskompetansen sin mente færre enn halvparten at utdanning fra Høgskolen i Hedmark ga noe fortrinn når de søkte jobb. Det samme gjaldt om utdanningen la vekt på praksis i arbeidslivet, samarbeid med arbeidslivet eller om studiets praksisoppgaver ga noen fortrinn. Mest enig med over halvparten av svarene, var kandidatene i at utdanningen ga god trening i å benytte IKT og fagspesifikke digitale verktøy. Men felles for disse kandidatene var at de på alle spørsmål om arbeidslivskompetansen hadde en høy andel av verken – eller-svar.

Når kandidatene ble bedt om å vurdere sin kompetanse i kommunikasjon og formidling fikk vi også en stor andel av verken – eller-svar. Et flertall er likevel enige i at de har fått god trening i både å arbeide selvstendig og i grupper og i å delta i faglige diskusjoner. Mange var også enige i at de hadde fått trening i tverrfaglig samarbeid og å få gjennomslag for egne idéer og perspektiver.

Når kandidatene vurderte sine mer generelle kognitive ferdigheter knyttet til utfordringer i arbeidslivet er flertallet enige i at de har fått gode evner til å reflektere over faglige problemstillinger, se nye muligheter og perspektiver og tenke resultatorientert. Men vi finner en høyere andel av verken – eller-svar i denne kandidatgruppen enn fra de øvrige BA-kandidatene.

Når det gjelder vurderingen av lederevner er kandidatene fra BA i animasjon, BA i visuell simulering og BA i virtuell kunst og design mer på linje med de øvrige BA-kandidatene. Cirka 70 prosent er enige i at de har fått god trening i gruppearbeid og faglige diskusjoner og halvparten er enige i at de har fått god trening i å administrere og koordinere oppgaver. Men rundt $\frac{1}{3}$ av kandidatene svarte verken – enig eller uenig i alle spørsmålene knyttet til

lederevner, og det var omtrent like mange som var enige som de som var uenige når de ble spurt om utdanningen la vekt på ledelse og prosjektarbeid.

Når kandidatene ble spurt om de ville velge denne utdanningen på nytt er det cirka 20 prosent som svarer vet ikke, men dette er den eneste kandidatgruppen hvor flere svart «nei» enn «ja» på spørsmålet. Likevel vil over $\frac{3}{4}$ av kandidatene anbefale studiet til andre. Når de ble bedt om å vurdere utdanning sin mer spesifikt fikk vi en stor andel verken – eller-svar, og bare 1/5 av kandidatene var for eksempel enige i at utdanningen ga mulighet til jobber som svarte til forventningene.

Vi var i kontakt med svært få av arbeidsgiverne for denne kandidatgruppen. Disse ga uttrykk for en generell tilfredshet med kandidatene og vi fikk eksempler på kompetanse som kandidatene bidro med for eksempel innenfor sosiale medier.

Samlet sett har disse bachelorutdanningene betydelige problemer i forhold til arbeidslivet. Det er få jobber, mange er arbeidsledige og mange studerer videre og de oppfatter utdanningen sin som lite attraktiv i arbeidsmarkedet. Utdanningen er også den som har svakest kontakt med arbeidsmarkedet sammenliknet med de øvrige utdanningene som er vurdert. Det bør vurderes hvordan disse utdanningene kan gis bedre kontakt med arbeidslivet fordi vi ser at utdanninger som har dette gir bedre arbeidsmuligheter generelt selv om antallet relevante stillinger er få.

2.3 Faglærerutdanninger og praktisk pedagogisk utdanning

Denne tredje kandidatundersøkelsen som ble gjennomført høsten 2014, omfatter kandidater som fullførte praktisk-pedagogisk utdanning og faglærerutdanning i kroppsøving og idrettsfag i 2011 - 2013, og faglærerutdanning i musikk i 2012 – 2013 (Berg og Knudsmoen, 2015).

2.3.1 Faglærerutdanning i kroppsøving og idrettsfag

Faglærerutdanningen i kroppsøving og idrettsfag hadde 122 kandidater i tidsrommet 2011 – 2013. Av disse svarte 44 på undersøkelsen. Dette ga en forholdsvis lav svarprosent på 36. 2/3 av kandidatene er kvinner.

Litt over halvparten av svarerne har fortsatt å studere etter fullført utdanning, mens 43 prosent har avsluttet studiet og er i jobb. 5 prosent var arbeidssøkende. At såpass mange fortsetter med studier kan ha flere grunner. Det finnes veletablerte masterutdanninger innenfor fagområdet som mange finner attraktive. Det er også eksempler på at de plusser på med ett fag for lettere å kunne få stillinger i skolen, og det kan være et vanskelig arbeidsmarked som får kandidater til å velge videre studier i stedet for ledighet. Når kandidatene ble spurt mer generelt om de har gjennomført eller gjennomfører videreutdanning eller spesialisering, svarer hele $\frac{3}{4}$ av dem ja på spørsmålet.

Kandidatene er delt i synet på om de oppfattet utdanningen sin som attraktiv i arbeidsmarkedet sammenliknet med konkurrerende utdanninger. Ingen oppfattet den som svært attraktiv, men litt over $\frac{1}{3}$ mente den var attraktiv og like mange fordelte seg på svarene verken – eller og lite attraktiv eller svært lite attraktiv. $\frac{3}{4}$ av kandidatene svarte likevel at de var fornøyd med utdanningen sin fra Høgskolen i Hedmark.

Kandidatene ble bedt om å vurdere arbeidslivskompetansen sin gjennom å krysse av for enig eller uenig i 11 forskjellige påstander om utbyttet av utdanningen sin. De utsagnene som ble mest positivt rangert omhandlet at kompetansen var etterspurt og at det faglige innholdet og de praktiske ferdighetene som utdanningen hadde tilført kandidaten var nyttig i arbeidslivet. Flertallet av kandidatene var imidlertid uenige i at utdanningen ga god trening i å benytte IKT og fagspesifikke digitale verktøy. Det var også delte meninger og en stor andel verken – eller-svar på spørsmål knyttet til eventuelle fordeler med utdanning fra Høgskolen i Hedmark og spørsmål om utdanningen la vekt på samarbeid med arbeidslivet.

Kandidatene ble bedt om å vurdere sin kompetanse i kommunikasjon og formidling. De fleste av kandidatene var enige i at de hadde fått god trening både i skriftlig og muntlig fremstilling, i å arbeide selvstendig og i å delta i gruppearbeid og faglige diskusjoner. De var mest uenige i at de blitt gode til å forhandle og de skåret heller ikke spesielt høyt i vurderingen av om de hadde fått god trening i tverrfaglig samarbeid.

Kandidatene vurderte også sine ferdigheter positivt på en del generelle kognitive ferdigheter som å reflektere over faglige problemstillinger, kompetanse i å se nye muligheter og løse problemer, og gode ferdigheter i å tenke resultatorientert.

I vurderingen av sine lederevner er det unison enighet i at de fikk god trening i gruppearbeid og i å delta i faglige diskusjoner. I gjennomsnitt er kandidatene fra faglærerutdanningen i

kroppssøving og idrettsfag mer positive i sin vurdering av lederevner enn andre kandidatgrupper selv om cirka 1/3 svarer verken – eller på svært mange av utsagnene. Over halvparten er blant annet enige i at de fikk gode ferdigheter i å knytte kontakter og bygge relasjoner, i å møte mennesker i ulike livssituasjoner og i å mobilisere menneskelige ressurser hos andre. Flere var også enige i at utdanningen la vekt på ledelse og prosjektarbeid.

Bare litt over halvparten av kandidatene svarer bekreftende på spørsmålet om de ville valgt samme studium på nytt. Dette er vesentlig lavere enn for de generelle profesjonsutdanningene ved høgsolen hvor $\frac{3}{4}$ svarte bekreftende. Men 80 prosent av kandidatene ville anbefale studiet til andre. Når de skulle begrunne dette nærmere la de mest vekt på at studiets innhold var relevant i forhold til konkrete arbeidsoppgaver, at utdanningen gir jobbmuligheter som både svarer til forventningene og til utdanningen, og at utdanningen legger vekt på et godt sosialt miljø blant studentene gjennom undervisning og aktiviteter på campus. De ga en lavere skåre på spørsmålet om utdanningen forberedte til arbeidslivet.

De intervjuene som ble gjennomført med rektorer i skolene tok ikke opp fagutdanningen i kroppssøving og idrettsfag spesielt, men under spørsmålene knyttet til rekruttering kom det fram at det kunne være vanskelig å tilsette faglærere i grunnskolen. Vanskene var knyttet til timeplanlegging og at det ved mange skoler ikke ville være tilstrekkelig med timer i faget til å utnytte faglæreren i full stilling dersom vedkommende ikke hadde andre fag. Det er kanskje i slike utsagn vi finner kandidatenes begrunnelser for å ta ytterligere fag for å kunne fylle full stilling i grunnskolen eller gjennomføre en masterutdanning for å være bedre kvalifisert til stillinger i videregående utdanning.

Vi ser at arbeidsmarkedet gir denne utdanningen noen utfordringer. Dette fører til at mange studerer videre, og bare litt over halvparten ville valgt samme studium på nytt. Kandidatene vurderer arbeidslivskompetansen sin som god, men mente at utdanningen kunne lagt mer vekt på kontakt med arbeidslivet. De var også gjennomgående mer positive til sin lederkompetanse enn andre bachelorutdanninger.

2.3.2 Faglærerutdanning i musikk

Faglærerutdanningen i musikk hadde i 2013 og 2014 til sammen 29 kandidater hvorav 13 svarte på undersøkelsen. Dette gir en svarprosent på 45. Det er omtrent like mange kvinner som menn i svarergruppen. Med et såpass lite antall kandidater og en lav svarprosent bør alle konklusjonene i det følgende tolkes med varsomhet. Vi skal likevel se at disse kandidatene ikke skiller seg vesentlig fra kandidatene i kroppsøving og idrettsfag.

Kandidatene fra faglærerutdanningen i musikk har den høyeste andelen kandidater som har valgt å fortsette å studere etter fullført utdanning med cirka 70 prosent. $\frac{1}{4}$ av kandidatene har avsluttet studiet og er i jobb, mens en kandidat er arbeidssøkende. Også for denne kandidatgruppen finnes det veletablerte masterutdanninger som gir muligheter for å kvalifisere seg til andre stillinger. Om de ønsker seg stilling i skoleverket kan de også ta ett eller flere andre fag i tillegg. Generelt svarer cirka 70 prosent at de har gjennomført eller gjennomfører tilleggsutdanning eller spesialisering.

Heller ikke denne kandidatgruppen av faglærerne opplever utdanningen sin som svært attraktiv i arbeidsmarkedet sammenlignet med konkurrerende utdanninger. Nær 40 prosent svarer «attraktiv», en tilsvarende andel svarer «lite attraktiv» og nær $\frac{1}{4}$ svarer «svært lite attraktiv». Dette må nok tolkes som at kandidatene oppfatter utdanningen sin som lite konkurransedyktig i arbeidsmarkedet. Likevel finner vi at $\frac{2}{3}$ av kandidatene er fornøyd med utdanningen sin og av de resterende svarer de fleste «verken – eller».

Kandidatene ble så bedt om å vurdere sin egen arbeidslivskompetanse. De var mest enig i utsagnene «utdanningen i fagene er nyttige i mitt arbeid», «gjennom utdanningen utviklet jeg praktiske ferdigheter som er nyttige i mitt arbeid», «utdanningens faglige innhold er nyttig i mitt arbeid» og «utdanningen gir meg kompetanse som arbeidslivet etterspør». Rundt $\frac{2}{3}$ av kandidatene var helt enig eller enig i de 3 første og noen færre i det siste. Flertallet var uenige i at de hadde fått «god trening i IKT og fagspesifikke digitale verktøy» og at «utdanningen la vekt på samarbeid med arbeidslivet». På disse to utsagnene var det også svært mange verken – eller-svar.

Når kandidatene skulle vurdere sin kompetanse i kommunikasjon og formidling så er flertallet enige i at de har fått god trening i både skriftlig og muntlig framstilling og i å arbeide selvstendig og i grupper og delta i faglige diskusjoner. Heller ikke denne gruppen

kandidater mener de har ervervet god forhandlingskompetanse og de mener at de heller ikke har fått god trening i tverrfaglig samarbeid.

$\frac{3}{4}$ av kandidatene mener også at de har fått gode ferdigheter i å reflektere over faglige problemstillinger og i å se nye muligheter og løse problemer. Godt over halvparten er også enige i at de har opparbeidet gode ferdigheter i å tenke resultatorientert og i å komme med konkrete løsninger.

Når kandidatene fra fagutdanningen i musikk skal vurdere sine lederevner så skårer de disse noe lavere enn andre kandidatgrupper. Forskjellene er likevel små, men flertallet er enige i at de har fått god trening i gruppearbeid og faglige diskusjoner, og det er flere «enige i» enn «uenige i» at de har fått god trening i å administrere og koordinere oppgaver og i å knytte kontakter og bygge relasjoner. Men flere er «uenige» enn «enige» i at utdanningen la vekt på ledelse og prosjektarbeid.

Cirka halvparten av kandidatene svarer ja på spørsmålet om de ville valgt denne utdanningen på nytt. De øvrige svarene fordelere seg jevnt på «nei» og «vet ikke». Litt under $\frac{3}{4}$ av kandidatene ville anbefale faglærerstudiet i musikk ved Høgskolen i Hedmark til andre. Når de kommenterte denne anbefalingen mer konkret la de mest vekt på at «studienes innhold var relevant i forhold til konkrete arbeidsoppgaver» og at «utdanningen la vekt på å utvikle et godt sosialt miljø blant studentene både gjennom undervisning og aktiviteter på campus». Lavest skår ga de på utsagnet om at «utdanningen forberedte meg på arbeidslivet».

Vi hadde bare kommentarer til denne utdanningen i intervjuene vi gjennomførte med rektorene som omhandlet rekruttering. De fant det krevende å innpasse faglærere i arbeidsplanene ikke minst fordi skolene oftest var teamorganiserte og en faglærer i musikk burde egentlig være med i alle teamene. De hadde imidlertid eksempler på samarbeid med den kommunale kulturskolen som var godt utviklet i en del kommuner. Dette ga muligheter til å kunne rekruttere godt kvalifiserte musikk lærere. Vi har imidlertid ikke data i denne undersøkelsen om i hvilken grad en slik mulighet ble brukt.

Svarmønstret uttrykker samlet sett utfordringer for denne kandidatgruppen i arbeidslivet og en stor andel fortsetter utdanningen etter avlagt bacheloreksamen. De oppfatter heller ikke utdanningen sin som spesielt attraktiv i arbeidsmarkedet. De oppfattet arbeidslivskompetansen sin som god selv om flertallet mente at utdanningen ikke la vekt på

samarbeid med arbeidslivet. I vurderingen av sin lederkompetanse skårer disse kandidatene den noe lavere enn de øvrige bachelorkandidatene.

2.3.3 Praktisk-pedagogisk utdanning

I perioden 2011 – 2013 ble det uteksaminert i alt 183 kandidater med praktisk-pedagogisk utdanning fra Høgskolen i Hedmark. Studiet var organisert både som heltids- og deltidsstudium. Av disse fikk vi svar fra 81 kandidater. Dette ga en svarprosent på 44. Denne svarprosenten var klart bedre enn for profesjonskandidatene vi undersøkte i 2013, men fortsatt ikke spesielt god. Av svarerne var 2/3 kvinner og 1/3 menn.

Av kandidatene som svarte var 80 prosent i arbeid og 15 prosent hadde fortsatt å studere etter fullført utdanning. 5 prosent var arbeidssøkende. De fleste som var i arbeid var ansatt innenfor offentlig sektor, men 16 prosent oppga at de ikke var ansatt i en relevant jobb. Begrunnelsene for dette var som regel at det var få jobber innenfor deres geografiske område, eller at fagkretsen ikke var relevant for jobben.

Svært mange oppfattet utdanningen som attraktiv (40 prosent) eller svært attraktiv (7 prosent). Men hele 41 prosent svarte verken – eller på spørsmålet. 2/3 av kandidatene oppga at de var fornøyd eller svært fornøyd med utdanningen sin, 1/4 svarte verken – eller og 10 prosent var misfornøyd.

Kandidatene gir gjennomgående en positiv vurdering av sin arbeidslivskompetanse. Mest positivt rangerte de at kompetansen var etterspurt i arbeidsmarkedet, og det innholdet og de praktiske ferdighetene som utdanningen hadde. Kandidatene var imidlertid mest uenige i at «utdanningen ga god trening i å benytte IKT og fagspesifikke digitale verktøy». Det var også delte meninger blant kandidatene om «utdanningen la vekt på samarbeid med arbeidslivet».

Kandidatene vurderte også sin kompetanse i kommunikasjon og formidling. Flertallet av kandidatene er enige i at de har fått god trening både i skriftlig og muntlig fremstilling, i å arbeide selvstendig og trening i gruppearbeid og faglige diskusjoner. Men sammenliknet med andre profesjonskandidatgrupper svarte mange verken – eller på disse spørsmålene. Spørsmålene om kandidatene fikk god trening i tverrfaglig samarbeid, gode forhandlingsevner og trening i å få gjennomslag for egne ideer og perspektiver ga svært mange verken - eller-svar (cirka 40 prosent) og flere som var uenige enn enige.

Kandidatene vurderte sine mer generelle kognitive ferdigheter positivt. Mer enn 70 prosent var enige i at de opparbeidet gode evner til å reflektere over faglige problemstillinger og kompetanse til å se nye muligheter/perspektiver og problemløsning. På spørsmålet om de opparbeidet gode ferdigheter i å tenke resultatorientert og å komme med konkrete løsninger svart nær halvparten verken – eller.

I spørsmålene rettet mot å vurdere egen lederkompetanse fikk vi også svært mange verken – eller-svar fra denne kandidatgruppen. Mest enige var de i at de fikk god trening i gruppearbeid og faglige diskusjoner med litt over halvparten av svarerne. Flere var enige enn uenige i utsagn som gjaldt trening i å administrere og koordinere oppgaver og gode ferdigheter i å knytte kontakter og bygge relasjoner. Det samme mønsteret fant vi på spørsmålene om at de utviklet gode evner til å møte mennesker i ulike livssituasjoner og utvikling av kompetanse i å mobilisere menneskelige ressurser hos andre. Flest var uenige i at de fikk samarbeide med folk med ulik kulturbakgrunn og at utdanningen la vekt på ledelse og prosjektarbeid.

Litt over halvparten av kandidatene ville ha valgt denne utdanningen på nytt om de skulle begynt å studere i dag. Dette er likevel vesentlig lavere enn profesjonskandidatene med sykepleierutdanning, barnehageutdanning eller allmennlærerutdanning hvor $\frac{3}{4}$ av kandidatene ville valgt det samme studiet på nytt. På spørsmål om de ville anbefale utdanningen ved Høgskolen i Hedmark til andre svarte 77 prosent ja. Dette er også lavere enn for profesjonsutdanningen hvor 91 prosent ville anbefale studiene til andre. I begrunnelsene for ja-svarene fant vi at kandidatene la mest vekt på at utdanningen gir mulighet til jobber som både svarer til forventningene og til utdanningen.

Når det gjelder arbeidsgivernes synspunkter på kandidater med praktisk-pedagogisk utdanning fra Høgskolen i Hedmark så har vi ikke innhentet data om dette. I avsnitt 2.1.3 ovenfor finnes det vurderinger fra arbeidsgiverne, men disse er begrenset til å gjelde for allmennlærerkandidatene.

Samlet sett var det nær halvparten som oppfattet denne utdanningen som attraktiv i arbeidsmarkedet, men 1/5 av kandidatene var arbeidsledige eller oppga at de hadde en ikke-relevant jobb. De ga en positiv vurdering av sin arbeidslivskompetanse og oppfattet kompetansen sin som etterspurt i arbeidsmarkedet. De ga en delt vurdering av sin lederkompetanse og mente at området ikke var svært vektlagt utdanningen. Vurderingene har

et visst preg av at dette er et tillegg til kandidatenes fagkompetanse og kan være påkrevet for å få formelle ansettelse i skoleverket, mens ikke alle kandidatene oppfatter utdanningen som like påkrevet for egen del.

3. Krav til kvalitetsundersøkelser i høyere utdanning

3.1 Kunnskapsdepartementet

Kvalitet i utdanningssektoren er et mangefasettert konsept. Felles for diskusjonene om kvalitet innenfor utdanning er at de opererer med et høyt antall indikatorer. I Stortingsmelding om kvalitet våren 2017 peker Kunnskapsdepartementet (2017) på at studentene skal lære mest mulig i høyere utdanning er hovedmålet, og sitte igjen med et best mulig læringsutbytte. Det er dermed *kvaliteten på studentenes læring* som er det helt sentrale.»¹ I kvalitetsmeldingen peker de på at mange faktorer er avgjørende for kvalitet i høyere utdanning. Begreper som har blitt benyttet, er «rammekvalitet», «inntakskvalitet», «prosesskvalitet», «programkvalitet», «resultatkvalitet», «undervisningskvalitet», «styringskvalitet» og «relevanskvalitet».² Når vi tidligere har gjennomført kandidatundersøkelser har vi berørt flere av disse begrepene, men på bakgrunn av våre informanters innspill, foreslår vi at eventuelle fremtidige kandidatundersøkelser har fokus på relevanskvalitet. Høgskolen har andre undersøkelser som måler de andre kvalitetsområdene.

Regjeringen har lagt frem og vil legge frem en rekke meldinger og strategier med mål om å heve kvaliteten i hele utdanningssektoren. Når det gjelder universitets- og høgskolesektoren er utgangspunktet Bolognaprosessen, som innebærer modernisering av høyere utdanning i Europa. Arbeidet startet opp i 1999, da Bologna-erklæringen ble underskrevet av 29 land. Senere har 19 nye land sluttet seg til. Det opprinnelige målet var å skape et felles europeisk område for høyere utdanning innen 2010. Samarbeidet i og om dette området, *the European Higher Education Area* (EHEA), er vedtatt forlenget til 2020. I tillegg til de 48 landene deltar EU-kommisjonen som fullverdig medlem, mens Europarådet, UNESCO og alle de sentrale europeiske organisasjonene for høyere utdanning er konsultative medlemmer. Samarbeidet har ti hovedtiltaksområder, kalt «action lines»:

¹ Regjeringen (2017). Kvalitet i høyere utdanning. Henter frå <https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/hoyere.../kvalitet-i-.../id2008162/>

² Kunnskapsdepartementet. (2017). Kultur for kvalitet i høyere utdanning (St. meld. nr. 16 2016-17:15). Oslo: Departementet.

- innføring av forståelige og sammenlignbare gradssystem
- inndeling av gradssystemet i to hovednivåer
- innføring av et system med studiepoeng
- fremme mobilitet for studenter og ansatte
- fremme samarbeid om kvalitetssikring
- fremme den europeiske dimensjonen i høyere utdanning
- fremme livslang læring
- høyere utdanningsinstitusjoner og studenter som deltakere og samarbeidspartnere i utviklingen av Det europeiske området for høyere utdanning (EHEA)
- styrke attraktiviteten til europeisk høyere utdanning
- inkludere doktorgradsstudier og styrke synergien mellom de europeiske områdene for høyere utdanning (EHEA) og forskning (ERA)

Det har også vært flere overgripende satsingsområder, som den sosiale og den globale dimensjon. Målet med samarbeidet er harmonisering og samspill, ikke full likhet og ensretting, påpeker Kunnskapsdepartementet i Kvalitetsmeldingen.³

Studiekvaliteten ligger i det som blir formidlet av kunnskap, ferdigheter og kompetanse. Og dessuten i måten dette innholdet blir formidlet på og lært. Helt sentralt er derfor læringsmål, innhold, programdesign, tilrettelegging, undervisning, arbeidsformer, veiledning og vurderingsformer. Men også innsatsen, forutsetningene og læringsstrategiene til studentene er med på å påvirke hvor gode læringsresultatene kan bli. Med andre ord er både innsatsfaktorer, prosessfaktorer og resultatfaktorer relevante når kvalitet skal vurderes under studiene ved høyskolen (se vedlegg 2, det nasjonale kvalitetsrammeverket). Generelt beskrives gjerne kvalitet gjerne slik: «Tings måte å være på, beskaffenhet; spesifikk karakter (om sanseinntrykk). På ministermøtet i Bolognaprosessen i mai 2015 ble det vedtatt en revidert utgave av «Standards and guidelines for quality assurance in the European Higher Education Area» (ESG), der studentsentrert læring for første gang ble tillagt stor vekt. Dette dokumentet legger premissene for kvalitetssikringsarbeidet i høyere utdanning i Europa. Universitetene og høyskolene har nå en internasjonal forpliktelse til å sørge for studentsentrert læring og undervisning. ESG setter krav til intern kvalitetssikring ved institusjonene, til ekstern kvalitetssikring og til kvalitetssikringsorganene.⁴

³ Kunnskapsdepartementet. (2017). Kultur for kvalitet i høyere utdanning (St. meld. nr. 16 2016-17:130). Oslo: Departementet.

⁴ Kunnskapsdepartementet. (2017). Kultur for kvalitet i høyere utdanning (St. meld. nr. 16 2016-17:53). Oslo: Departementet.

Norsk Standard, NS-EN ISO 9000, definerer kvalitet som i hvilken grad en samling av iboende egenskaper oppfyller behov eller forventning som er angitt, vanligvis underforstått eller obligatorisk. Suksesskriterier for kvalitetskultur både på individ- og institusjonsnivå knytter seg særlig til studiekvalitet, mens vi med kandidatundersøkelsen har søkt forskningsbasert kunnskap om overgang til arbeidslivet og sektorens samarbeid med arbeidslivet. Som ledd i oppfølgingen av Meld. St. 18 (2014– 2015) *Konsentrasjon for kvalitet* ble universitets og høyskoleloven og forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning (studiekvalitetsforskriften) endret i 2016. I hovedtrekk innebar endringene i studiekvalitetsforskriften strengere krav til etablering av master- og doktorgradsprogrammer, skjerpede krav for akkreditering som vitenskapelig høyskole og universitet og en styrking av NOKUTs arbeid med å heve kvaliteten i høyere utdanning. Kravene til fagmiljø på master- og doktorgradsstudier er skjerpet sammenlignet med tidligere. Blant annet stilles det krav om at fagmiljøet skal være bredt, ha relevant kompetanse og dekke fag, emner og kunnskapsområder som studietilbudet består av. Kunnskapsdepartementets studiekvalitetsforskrift og NOKUTs studietilsynsforskrift bygger på og er i tråd med Norges internasjonale forpliktelser nedfelt i ESG.⁵

Når Kunnskapsdepartementet nå ønsker å etablere en samlet nasjonal arena for utdanningskvalitet, hvor dagens ordninger og nye virkemidler kan sees i en strategisk og faglig sammenheng, peker de på at regjeringen vil bidra til:

- å mobilisere fagmiljøer til kunnskapsbasert utvikling og innovasjon av utdanningene og økt digitalisering av læringsprosesser. Arenaen skal finansiere prosjekter som stimulerer til systematisk utviklingsarbeid for å heve kvaliteten i høyere utdanning.
- spredning av god utdanningspraksis gjennom erfaringsutveksling, dokumentasjon og deling av resultater
- synliggjøring og prestisje for utdanning generelt og for gode undervisere og utdanningsmiljøer spesielt
- utvikling av bedre kriterier for å bedømme utdanningskvalitet gjennom bruk av fagfellevurdering.⁶

⁵ Kunnskapsdepartementet. (2017). Kultur for kvalitet i høyere utdanning (St. meld. nr. 16 2016-17:92). Oslo: Departementet.

⁶ Kunnskapsdepartementet. (2017). Kultur for kvalitet i høyere utdanning (St. meld. nr. 16 2016-17:84). Oslo: Departementet.

Kultur for kvalitet viser til andre styringsbarometeret enn kandidatundersøkelsen, så her bør høgskolen drøfte hvordan de vil definere og drive alumni- virksomheten, for å følge sine kandidater. Kunnskapsdepartementet peker på følgende styringsparametere:

Sektormål 1: Høy kvalitet i utdanning og forskning

Styringsparametere: Gjennomføring av bachelor- og mastergradsstudier

- andel bachelorgradskandidater i et kull som gjennomfører på normert tid
- andel mastergradskandidater i et kull som gjennomfører på normert tid

Styringsparameter: Gjennomføring av ph.d.-utdanningen

- andel ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år

Styringsparametere: Studentenes studieinnsats og tilfredshet

- faglig tidsbruk (timer) per uke blant heltidsstudenter
- skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten

Styringsparameter: Vitenskapelig publisering

- antall publikasjonspoeng per faglig årsverk

Styringsparametere: EU-samarbeid

- verdien av Horisont 2020-kontrakter per FoU-årsverk
- andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ av totalt antall studenter

Sektormål 2: Forskning og utdanning for velferd, verdiskaping og omstilling

Styringsparameter: Relevans i utdanningen

- andel mastergradskandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning

Styringsparametere: Innovasjon

- bidragsinntekter fra Forskningsrådet per faglig årsverk
- andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglig årsverk

Styringsparameter: MNT-fag

- andel forskningsinnsats i MNT-fag

Sektormål 3: God tilgang til utdanning

Styringsparameter: Dimensjonering

- kandidattall på helse- og lærerutdanningene, jf. måltall

Sektormål 4: Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem

Sektormål 4 er et tverrgående mål. Styringsparameterne under de tre første sektormålene vil

dermed også si noe om måloppnåelsen på dette målet. Departementet har i tillegg satt disse styringsparameterne under sektormål 4:

Styringsparameter: Effektivitet

- antall studiepoeng per faglig årsverk

Styringsparameter: Likestilling

- andel kvinner i dosent- og professorstillinger

Styringsparameter: Midlertidighet

- andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger.⁷

⁷ Kunnskapsdepartementet. (2017). Kultur for kvalitet i høyere utdanning (St. meld. nr. 16 2016-17: 90). Oslo: Departementet.

3.2 Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen

Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT) veileder universitetene og høyskolene i arbeidet med å utforme og videreutvikle læringsutbyttebeskrivelser i samsvar med nasjonalt kvalitetsvurdering, og at de sammen med institusjonene bidrar til bedre implementering av dette som et strategisk og faglig verktøy.⁸ I kvalitetsmeldingen blir NOKUTs rolle gjennom sin funksjon som akkrediterings- og tilsynsorgan, som kunnskapsforvalter og gjennom sitt bidrag til kvalitetsutvikling gjennomgått.

«NOKUT skal drive både kvalitetskontroll og kvalitetsutvikling av høyere utdanning, samt informere om utenlandsk høyere utdanning og forvalte ordningen for generell godkjenning av utenlandsk høyere utdanning. NOKUTs oppgaver er regulert av lov og forskrifter. Rollen som kvalitetssikringsorgan omfatter at NOKUT skal:

- føre tilsyn med og informere om kvaliteten i høyere utdanning.
- akkreditere studietilbud og institusjoner, revidere akkrediteringer og eventuelt gjøre vedtak om å trekke akkreditering tilbake. NOKUTs akkrediteringer baseres på vurderinger foretatt av eksterne sakkyndige oppnevnt av NOKUT.
- gjennomføre evalueringer av betydning for å kunne bedømme kvaliteten i høyere utdanning. Alle evalueringer som foretas av NOKUT, er offentlige, og NOKUT skal bidra til at disse gjøres kjent.
- bidra til kvalitetsutvikling. Gjennom tilsynsvirksomheten og funn som gjøres, skal NOKUT bistå institusjonene med å videreutvikle og forbedre kvaliteten. NOKUT skal også drive utviklingsarbeid som ikke direkte er knyttet til kontrollvirksomheten.
- informere og forvalte ordningen for generell godkjenning av utenlandsk høyere utdanning. NOKUTs forvaltning av godkjenningsordningen for utenlandsk utdanning skal bidra til at personer med kompetanse fra utlandet effektivt kan benytte denne i Norge, og til at arbeidsliv og utdanningsinstitusjoner har god informasjon om hva utenlandsk kompetanse tilsvarer i Norge.

Gjennom bestemmelser om NOKUT i universitets- og høyskoleloven og studiekvalitetsforskriften er det lagt nasjonale føringer for akkrediterings- og tilsynsvirksomheten.»⁹

NOKUT har i de senere år gjennomført nasjonale tilfredsundersøkelser og publisert dette på studiebarometeret.no i 2014, 2015 og 2016. En av hensiktene med disse undersøkelsene har

⁸ Kunnskapsdepartementet. (2017). Kultur for kvalitet i høyere utdanning (St. meld. nr. 16 2016-17:49). Oslo: Departementet.

⁹ Kunnskapsdepartementet. (2017). Kultur for kvalitet i høyere utdanning (St. meld. nr. 16 2016-17:91). Oslo: Departementet.

vært å gi relevant informasjon til fremtidige studenter når de skal velge studium. I tillegg skulle undersøkelsene gi sammenlignbare data til utdanningsinstitusjonene, myndighetene og andre beslutningstakere for å sikre og forbedre kvaliteten i høyere utdanning. I praksis har imidlertid brukerstatistikker vist at få fremtidige studenter har vist noen særlig interesse for denne informasjonen. Dette har ført til at NOKUT nå legger mer vekt på spørsmål som utdanningsinstitusjonene kan bruke i arbeidet med å forbedre utdanningskvaliteten.

3.3 Nasjonale kandidatundersøkelser

Nasjonale kandidatundersøkelser har vært gjennomført av NIFU siden 1972. Disse undersøkelsene har vanligvis vært gjennomført annet hvert år og omfattet mastergradskandidaters overgang fra utdanning til arbeid, samt de nyutdannedes vurdering av utdanningens relevans og kvalitet. I tillegg har NIFU publisert flere spesialstudier om samme tema. Den siste kandidatundersøkelsen omfatter mastergradskandidater som ble uteksaminert ved norske høyere utdanningsinstitusjoner vårsemesteret 2015 (Støren et. al., 2016), ble gjennomført cirka et halvt år etter eksamen og publisert sommeren 2016.

Arbeidsmarkedssituasjonen for kandidaten belyses gjennom arbeidsledighet, men også gjennom å se på arbeidets relevans i forhold til utdanningen og undersysselsetting. Rapporten fra 2016 belyser også tema som regionale forskjeller, innvandrerbakgrunn og arbeidssituasjon i lys av erfaringer med samarbeid med arbeidslivet i studietida. Kandidatenes vurdering av utdanningen blir i NIFUs rapport vurdert ved å sammenlikne vurderinger fra ulike fagområder og noe fra ulike studiesteder. Vurderingen omfatter både undervisningskvalitet, læringsutbytte og relevans. Arbeidslivsrelevans og læringsutbytte analyseres blant annet ved å sammenlikne med vurderinger gitt av studenter som er i gang med studiet og har svart på NOKUTs studiebarometer som er blitt publisert årlig fra 2013.

Rapporten gir en omfattende arbeidsmarkedsanalyse for nyutdannete kandidater, og spesielt i 2016 ble det sett på hvilke konsekvenser den store økningen i arbeidsledighet fra høsten 2014 har hatt for de nyutdannete masterkandidatene. Siden ledigheten har betydelige regionale forskjeller er konsekvensene for kandidatene analysert i lys av disse ulikhetene i sysselsetting.

Svarprosenten var 50,7 og resultatene fra Kandidatundersøkelsen 2015 er i rapporten oppsummert på følgende måte:

«Arbeidsledigheten for hele kullet av nyutdannede økte fra 7 prosent i 2013 til 9 prosent i 2015. Det var imidlertid stor variasjon mellom fagfeltene. For mange faggrupper var det små endringer i arbeidsmarkedssituasjonen sammenliknet med 2013. Samtidig økte arbeidsledigheten blant nyutdannede sivilingeniører fra 6 prosent i 2013 til hele 15 prosent i 2015.

Også blant realistene var arbeidsledigheten høy, 14 prosent i 2015 mot 10 prosent i 2013. Blant samfunnsviterne økte arbeidsledigheten fra nær 8 prosent i 2013 til 11 prosent i 2015. Blant realistene og samfunnsviterne økte også andelen som var mistilpasset på andre måter (irrelevant arbeid eller ufrivillig deltid). Blant humanistene var det derimot ingen endring i andelen mistilpassede. Nyutdannede i helse- og sosialfag, pedagogiske fag og økonomisk-administrative fag har best arbeidsmarkedssituasjon. Den relativt gode situasjonen for disse store faggruppene bidrar til å trekke den totale andelen arbeidsledige blant de nyutdannede ned.

Andre hovedfunn:

- Arbeidsledigheten blant nyutdannede økte særlig mye i Rogaland og Møre og Romsdal.
- Gode karakterer reduserer sannsynligheten for mistilpasning på arbeidsmarkedet, og betydningen av karakterer er økt under nedgangskonjunkturen.
- Praksis og relevant inntektsgivende arbeid under studiet reduserer risikoen for mistilpasning.
- Det å ha innvandringsbakgrunn øker sannsynligheten for å være arbeidsledig.» (Støren m fl 2016)

Rapporten beskriver også noen av utfordringene som er knyttet til disse funnene:

«I tillegg til å følge egne interesser og talenter når de skal velge utdanning, er det mange ungdommer som følger signaler fra arbeidsmarkedet. Den vanskeligere situasjonen for nyutdannede i naturvitenskapelige og tekniske fag, kan bety at det vil bli en nedgang i søkningen til naturvitenskapelige og tekniske fag. Allerede ser vi en viss nedgang i søkningen til slike fag. Gitt signaler om nødvendigheten av et grønt skifte, og at ren energi, bioøkonomi og «havrommet» kan bli satsingsområder for norsk næringsliv, kan det da være en risiko for at Norge vil mangle relevant kompetanse om noen år.»

«En annen utfordring vi ser, er at lærestedene fortsatt har et forbedringspotensial når det gjelder undervisningskvalitet og tilbakemelding til studentene. Samtidig som det er slik at mange av universitetsstudiene ikke kan eller skal være direkte yrkesforberedende, ligger det likevel sannsynligvis et forbedringspotensial i det å øke arbeidslivsrelevansen og styrke utvikling av yrkes- og fagspesifikke ferdigheter. Den sistnevnte formen for læringsutbytte er den som skårer aller lavest blant de nyutdannede.»

«Relevant, inntektsgivende arbeid ved siden av studiene betyr mye for de nyutdannedes muligheter på arbeidsmarkedet. Med andre ord kan arbeid ved siden av studiene være gunstig for flere forhold enn økonomien i studietida – vel og merke om arbeidet er relevant.»

«Ikke-vestlige innvandrere med høyere utdanning fra norske læresteder har økt risiko for å være arbeidsledige. Dette gjelder også når vi kontrollerer for forhold som (selvvurderte) språkferdigheter, karakterer og utdanningstype. Norsk arbeidsliv synes med andre ord å ha et forbedringspotensial med hensyn til å verdsette den kompetansen høyt utdannede personer med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn representerer.» (Støren et al., 2015, s. 11)

Resultatene på undersøkelsene i NIFUs regi og tilsvarende for Høgskolen i Hedmark er ikke generelt sammenlignbare siden de har ulike målgrupper, henholdsvis masterkandidater og bachelorkandidater. Det er også en erfaring at svarprosentene oftest er lavere blant bachelorkandidatene enn masterkandidatene. Undersøkelsene er dessuten gjennomført bare et halvt år etter avsluttet studium for masterkandidatene, mens bachelorkandidatene er undersøkt 1 ½ år etter avsluttet studium. Men i NIFUs undersøkelse blir studentenes vurderinger av sin egen utdanning sammenliknet med kandidatenes syn. Det kan da være verdt å merke seg at kandidatene generelt har en mer positiv vurdering av utdanningen enn studentene med unntak av vurderingen av studienes arbeidslivsrelevans som kandidatene vurderer mer negativt enn studentene.

Sammenlikning mellom utdanningsområder er hovedfokus i rapporten. Kandidatenes vurderinger av studiekvalitet har også en inndeling som gjengir en samlet vurdering av lærestedet. Flertallet av kandidatene er hovedsakelig fornøyd og 53 prosent svarer svært fornøyd. Det foreligger svar fra 50 kandidater fra Høgskolen i Hedmark og av disse er 48 prosent svært fornøyd. Dette plasserer høgskolen omtrent midt på tabellen som toppes av Norges handelshøyskole hvor 73 prosent svarer svært fornøyd og har Høgskolen i Oslo og Akershus og Høgskolen i Sør-Trøndelag nederst med 36 prosent.

I vurderingen av det faglige miljøet ligger Høgskolen i Hedmark omtrent midt på tabellen og 40 prosent av kandidatene svarer svært fornøyd. Også her toppes lista av Norges handelshøyskole med 60 prosent, mens Universitetene i Stavanger og Tromsø ligger nederst med henholdsvis 28 og 33 prosent svært fornøyd-svar.

Rapporten gjengir også kandidatenes vurdering av det sosiale miljøet ved studiestedet. I gjennomsnitt er 55 prosent av kandidatene svært fornøyd med det sosiale miljøet. Her havner Høgskolen i Hedmark i den nederste delen av tabellen hvor bare 38 prosent av kandidatene uttrykker at de er svært fornøyd. Siden Høgskolen i Hedmark utdanner masterkandidater ved flere studiesteder må svarene splittes på studieprogram for å kunne gi mer presise tilbakemeldinger til høgskolen. Hovedrapporten inneholder ikke slike analyser.

3.4 Tilfredshetsundersøkelser i Høgskolen i Hedmark

Høgskolen i Hedmark har gjennomført tilfredshetsundersøkelser for studentene hvert år fra 2007. Hensikten med disse undersøkelsene har vært både å gi et bilde at studentenes oppfatninger om studier ved høgskolen generelt og ved det enkelte studiested, men etter hvert med stigende svarprosjenter har det vært mulig å gi mer spesifikk informasjon tilbake til det enkelte studieprogram. Undersøkelsene har ikke vært tilrettelagt for bruk for fremtidige studenter slik at disse kunne få konkret informasjon ved for eksempel søkning på studier ved høgskolen. Svarprosjentene har gradvis forbedret seg gjennom denne perioden og er nå kommet opp i 48 prosent av studentene. Erfaringene med disse undersøkelsene er oppsummert i 2016-utgaven. (jf. Andreassen, 2016; Hamberg et. al., 2016). Tilfredshetsundersøkelsen er delt inn i fire hovedområder: faglige forhold, sosiale forhold, fysiske forhold, og service og informasjon. Hvert av disse fire hovedområdene i tilfredshetsundersøkelsene inneholder et oppsummeringsspmål om hvor fornøyd de er med faglige forhold/service og informasjon/fysiske forhold/sosiale forhold og et avsluttende hovedspsmål om «alt i alt hvor fornøyd er du med studiet og studiestedet». Studenter som er fornøyd med faglig innhold, kvalitet på undervisningen, veiledning og kontakt med faglæreren, er også de som svarer mest positivt på om de er fornøyd med studiet og studiestedet. Studentene er også opptatt av god service og informasjon. Andelen som svarer at de er «fornøyd» eller «svært fornøyd» med studiet sitt og med studiestedet, har variert mellom 72 og 87 prosent. I 2016 var denne andelen 81 prosent. Noen av innholdsområdene i disse undersøkelsene slik som faglige og sosiale forhold, blir også berørt i de kandidatundersøkelsene som det er referert til tidligere i dette kapitlet. Selv om innfallsvinklne for tilfredshetsundersøkelsene og kandidatundersøkelsene er ulike, ved at tilfredshetsundersøkelsene ønsker å få frem hvordan studentene lykkes med studiet mens kandidatundersøkelsene retter oppmerksomheten mot hvordan kandidatene lykkes i arbeidslivet, blir likevel noen av spsmålene like ved at begge studiene er opptatt av studiets relevans. Det kan være praktisk at innholdet ikke overlapper særlig mye, selv om det kan være interessant å se om oppfatningen av studiet endrer seg fra studentenes syn til kandidatenes syn når kandidatene har kommet godt i gang i arbeidslivet. Dette temaet vil bli tatt opp i den avsluttende drøftingen.

I kvalitetsmeldinger trekker Kunnskapsdepartementet (2017, s. 62) frem ulike eksempler på samarbeid med arbeidslivet, fra alumni nettverk, entreprenørskaps- og innovasjonsopplæring

i utdanning og i samarbeid med bransjen. Partnerskaps- og samarbeidsavtaler og samarbeid om produktutvikling, seminarer og konferanser. Foruten praksissamarbeid, også student oppgaver med reelle problemstillinger, case fra arbeidslivet og annen type problembasert samarbeid. Det er store variasjoner i praksiskomponentene i utdanningsprogrammene ved høgsolen i Hedmark, også når det gjelder rammeplanstyrte utdanninger, som vi kommer inn på i den siste del av vår undersøkelse, om hvilke problemstillinger som den enkelte avdeling og ledelsen av høgsolen finner nyttig og relevant for kvalitetsarbeidet ved høgsolen i Innlandet.

4. Bruk og forslag om indikatorer for kandidatundersøkelser

Hensikten med denne undersøkelsen er for det første å klargjøre i hvilken grad de foreliggende undersøkelsene er blitt brukt i høgsolen sentralt og i de forskjellige avdelingene. For det andre å undersøke hvilke problemstillinger som den enkelte avdeling og ledelsen av høgsolen finner nyttig og relevant for kvalitetsarbeidet i høgsolen. Samlet skal dette danne et grunnlag for en vurdering om høgsolen bør fortsette med kandidatundersøkelser og i så fall hva de bør inneholde. Ledelsen bekreftet at alle rapportene har vært behandlet i felles ledermøte- med dekaner og fagdirektører, og i Utdanningsutvalget. Utdanningsutvalget ledes av prorektor og prodekanene for utdanning og alle avdelinger er medlemmer av utvalget. Oppfølging på avdelingsnivå har slik skjedd gjennom dekaner og prodekaner.

4.1 Metoder og målgruppe

Denne undersøkelsen ble initiert av Høgsolen i Hedmark i 2016 og inneholder ikke data fra Høgsolen i Lillehammer, selv om undersøkelsen er fullført etter beslutningen om å etablere Høgsolen i Innlandet. Vi kjenner heller ikke til at tilsvarende BA kandidatundersøkelser er gjennomført ved Høgsolen i Lillehammer, men de har gjennomført eksterne kvalitetsvurderinger av en del av sine studier. I disse vurderingsgruppene har kandidater fra utdanningene vært representert.

Metoden som ble valgt i denne undersøkelsen var intervjuing av de mest sentrale brukere av slike undersøkelser, det vil si dekaner, studieledere og administrative medarbeidere med ansvar for studiekvalitet, i tillegg til høgsolens øverste ledelse. Det ble besluttet å bruke gruppeintervjuer ved hver avdeling, og dekanene fikk ansvar for å sette sammen en representativ gruppe på grunnlag av en forespørsel fra oss. Bruken av kandidatundersøkelsene kan være ulik på avdelingsnivået og i høgsolens øverste ledelse og studieadministrasjon. Vi ønsket derfor å få supplerende kommentarer fra høgsolens ledelse på de data vi hadde innhentet fra avdelingsnivået. Det ble gjennomført intervju med prorektor for utdanning. Det ble også foretatt et supplerende intervju med en representant fra høgscoleadministrasjonen for å se nærmere på overlappingen mellom de eksisterende undersøkelsene av studenter og kandidater.

Intervjuene ble gjennomført av begge forfatterne samlet med utgangspunkt i en intervjuguide, men hadde form som en relativt fri samtale og diskusjon (se vedlegg 1). Intervjuene ble tatt opp på bånd. Intervjuene er ikke skrevet ut, men brukt som støtte for notatene som ble gjort under intervjuene. Intervjuguiden inneholdt spørsmål om de mest sentrale tema som er tatt opp i kandidatundersøkelsene. Som det fremgår av neste avsnitt så hadde ikke alle avdelingene gjort like mye bruk av kandidatundersøkelsene, men samtlige hadde lest seg opp på disse som en forberedelse til intervjuene.

4.2 Bruk av tidligere kandidatundersøkelser

Kandidatundersøkelsene var som nevnt behandlet i høgskolens utdanningsutvalg etter hvert som de ble publisert. Tre av avdelingene hadde gjort bruk av undersøkelsene, mens de på den fjerde avdelingen ikke var kjent og ikke videreført. Bruken var imidlertid noe forskjellig på avdelingene. For eksempel var alle lærerutdanningene under omlegging da rapporten om profesjonsutdanningene ble publisert og de fleste problemstillingene var allerede under utredning av den grunn. Dessuten ble lærerutdanningen fulgt opp gjennom følgeforskning som ga fortløpende informasjon om utviklingen. Men det ble pekt på at det var gjort bruk av rapportene ved revisjon av studiene. En av avdelingene pekte på at rapportenes kvalitet var blitt forbedret gjennom perioden. Men det ble også trukket fram at høgskolen i denne perioden hadde høgt fokus på sine interne undersøkelser blant studentene, tilfredshetsundersøkelsen, som omhandlet studiekvalitet, og rekrutteringsundersøkelsen. Avdelingene opplevde ikke at oppfølging av kandidatundersøkelsene var tilsvarende etterspurt. Det kom ikke fram at resultatene var diskutert med de ansatte, men studielederne var i noen tilfeller involvert.

Avdelingene hadde ikke data fra egne undersøkelser av tilsvarende type. Vi fikk noen eksempler på mer tilfeldig kontakt med tidligere studenter som hadde gitt tilbakemeldinger til studieledere og et eksempel på at det ved revisjon av et studieprogram hadde gått en forespørsel til en hel klasse. I rekrutteringsøyemed hadde en av avdelingene gjort bruk av intervjuer med egne kandidater til bruk i informasjonsmateriell.

Når det gjaldt annen informasjon om kandidatene opplyste noen av avdelingene at de hadde kontakt med bransjen eller representanter for arbeidsgiverne som kunne gi tilbakemeldinger på høgskolens programmer. Bransjetreff og fagdager ble av og til brukt til slike formål. Det

forelå ingen eksempler på mer forskningsbaserte undersøkelser om den virksomheten ved høgsolen.

Samlet viste våre intervjuer lite systematisk bruk av kandidatundersøkelser, men en del av studielederne hadde gjort bruk av disse, spesielt ved revisjon av studier. Den fremste kilden til å sjekke kvaliteten på studiene ble dermed eksamensresultatene i tillegg til høgsolens egne tilfredshetsundersøkelser og NOKUTs studiebarometer. Omleggingen av lærerutdanningene hadde imidlertid egne følgegrupper som rapporterte hvert år i 5 år.

Fra ledelsen i høgsolen ble det poengtert at bruken av disse undersøkelsene var viktig ved revisjon av studier. Kandidatundersøkelsene burde ha et visst element av kontinuitet, men det var en utfordring å få slike undersøkelser hyppig nok og på riktig tidspunkt. Høgsolen gjør også bruk av de sentrale undersøkelsene både av studenter og kandidater. Men når det gjelder NIFUs kandidatundersøkelse er målgruppen masterkandidatene slik at flertallet av kandidatene fra Høgsolen i Hedmark ikke blir dekket av disse undersøkelsene

Vi spurte videre om avdelingene hadde noen oppfølging av kandidatene gjennom alumni tiltak. Ingen av avdelingene hadde dette, men alle ga uttrykk for at dette hadde vært og var ønskelig. Det ble trukket fram at høgsolen i Innlandet, i så fall burde tenke gjennom hva alumni virksomhet skal være, hvilke ytelser høgsolen selv skulle stå for osv. Noen avdelinger hadde kjennskap til at en del kandidatkull hadde jevnlig kontakt, men at dette skjedde utenom høgsolen.

Ledelsen bekreftet at det ikke har blitt gjennomført alumni tiltak i høgsolen. Dersom man skulle sette i gang slike tiltak, vil en måtte arbeide med å utvikle gode modeller, og kostnadene måtte også vurderes i forhold til nytten.

4.3 Forslag om hvordan fremtidens kandidatundersøkelse bør se ut.

I det påfølgende underkapittelet vil vi gjøre rede for innholdet i en fremtidig kandidatundersøkelse for utdanningsprogrammene ved høgsolen i Innlandet.

4.3.1 Studiekvalitet

Den første gruppen av spørsmål fra de tidligere kandidatundersøkelsene gjennomført, gjaldt studiekvalitet. De fleste mente at det hadde liten betydning å spørre om dette, mest fordi det ville være mye preget av jobben kandidatene hadde og fordi det kunne være vanskelig å skaffe valide data. Både spørsmålet om kvalitet og trivsel var godt dekket i andre tilfredshetsundersøkelsene under utdanning, og på det tidspunktet var det mulig å foreta endringer av studentenes utdanningsprogram. Når det derimot gjaldt egenvurdering av hvilken kompetanse kandidatene hadde ervervet gjennom studiet, ga avdelingene uttrykk for at dette var mer interessant. I undersøkelsene ble dette avdekket gjennom fire spørrebatterier som avdekket dimensjoner som arbeidslivskompetanse, kompetanse i kommunikasjon og formidling, lederkompetanse og noen mer generelle ferdigheter blant annet knyttet til refleksjon og resultatfokus. Spørsmålet om hvor fornøyd kandidatene var med studieprogrammet kunne også være interessant selv om det kunne være vanskelig å finne gode svarkategorier dersom tilbakemeldingene skulle være mer konkret i forhold til endringer som kandidatene kunne foreslå. Men et spørsmål om forslag til endringer kunne være en aktuell tilføyelse.

Hovedkonklusjonen når det gjaldt studiekvalitet var at det meste av dette kunne skaffes gjennom studentundersøkelsene. Likevel ville spørsmål om kandidatenes egenvurdering av sin kompetanse i forhold til den jobben og de arbeidsoppgavene de hadde, være interessant. Men det meste av slike spørsmål kunne knyttes til et spørsmål om utdanningens relevans og legges inn sammen med de spørsmålene som omhandlet overgangen til arbeidslivet.

Ledelsen av høgskolen understreket også at spørsmålene om studiekvalitet var fyldig dekket i studentundersøkelsene. Riktignok har det vist seg at studentene svarer noe annerledes på spørsmål knyttet til kvaliteten på studiet etter at de har begynt i arbeidslivet. NIFUs kandidatundersøkelse viste for eksempel at kandidatene vurderte kvaliteten som bedre enn det studentene hadde gjort i studiebarometret. Men det er likevel få grunner som taler for at spørsmålene skal gjentas i disse to undersøkelsene.

Men når det gjaldt kandidatenes egen vurdering av kompetansen, kunne slike vurderinger gjenspeile kandidatenes oppfatning av relevansen i den kompetansen de har tilegnet seg gjennom studiene. En slik vurdering fra kandidatenes side etter at de var kommet i arbeid ville derfor være interessant for høgskolen. Det var også mulig å inkludere et spørsmål om

forslag til endringer i studieprogrammet, men et slikt spørsmål burde være mer spesifikt utformet i forhold til det aktuelle studieprogrammet.

4.3.2 Forholdet mellom teori og praksis

Kandidatundersøkelsene hadde også spørsmål om forholdet mellom teori og praksis og mengden av praksis. Flere av de kandidatgruppene som ble undersøkt hadde ikke praksis. For disse gruppene kunne ikke spørsmålet inkluderes. Men for profesjonsgruppene kunne dette være aktuelt. Likevel burde spørsmålene ikke gjelde omfang fordi dette var rammeplanstyrt, men heller om praksisen ble oppfattet som relevant i forhold til arbeidsoppgavene i jobben. Spørsmålet om forholdet mellom akademiske krav og forholdet til praksis burde omformuleres til et spørsmål om de i studiet hadde reflektert over forholdet mellom en teoretisk utdanning og den praktiske yrkesutøvelsen, ikke minst fordi høyskolen har et krav om at utdanningen skal være forskningsbasert. Men dette spørsmålet burde utformes spesifikt i forhold til det enkelte studiet for å gi det en presis form. Avdelingene mente at det ikke hadde betydning å spørre om mengden praksis, delvis fordi det var rammeplanstyrt og delvis fordi dette var bra dekket i studentundersøkelsene.

Ledelsen i høyskolen mente at det kunne være aktuelt med et spørsmål som innbød til refleksjon og en metadiskusjon om forholdet mellom teori og praksis. Kandidatundersøkelsene inneholdt et spørsmål om forholdet mellom akademiske krav og forholdet til arbeidslivet. Et slikt spørsmål kunne gi et godt grunnlag for diskusjon og et startpunkt for å fortsette med mer spesifikke relevansspørsmål. Ledelsen var også enig med avdelingene om at mengden praksis burde ivaretas i studentundersøkelsene.

4.3.3 Om valg av studiet

Kandidatundersøkelsene omfattet også generelle spørsmål om det studiet som kandidatene hadde gjennomført, slik som om de ville søkt studiet på nytt eller ville anbefale det for andre. Her mente de fleste at spørsmålet om de ville søkt studiet på nytt egentlig ikke tilførte særlig mye, mens spørsmålet om de ville anbefale det for andre ga mer mening, særlig i markedsføringssammenheng.

Ledelsen var enig i vurderingen at et spørsmål om kandidaten ville tatt utdanningen på nytt ikke var nødvendig. Ikke minst fordi et slikt spørsmål korrelerte høyt med spørsmålet om kandidatene har fått jobb raskt. Spørsmålet om kandidatene ville anbefale utdanningen til andre var mer sentralt og kunne brukes blant annet i rekruttering av nye studenter. Dette spørsmålet var også interessant å stille arbeidsgiverne og burde brukes dersom kandidatundersøkelsene ble supplert med intervjuer av aktuelle arbeidsgivere som hadde tatt mot nye kandidater fra høgsolen.

Generelt ble det pekt på at flere av spørsmålene om studiekvalitet, forholdet teori - praksis og spørsmålene om studieprogrammet var omhandlet i studentundersøkelsene og rekrutteringsundersøkelsene og dermed ikke burde ha noen sentral plass i kandidatundersøkelsene.

4.3.4 Overgangen til arbeidslivet og forhold i arbeidslivet

Spørsmålene om overgangen fra utdanning til arbeidslivet ble omfattet med større interesse i avdelingsintervjuene. Alle mente at det var viktig å få svar på spørsmål som kunne avdekke hvor lett eller vanskelig det var å få jobb, om ansettelsene var faste eller midlertidige og om stillingene var på fulltid eller deltid. Avdelingene ønsket også svar på om hvordan kandidatene hadde fått kjennskap til sin nåværende jobb, altså forhold knyttet til selve rekrutteringen. Og det var ønskelig å få svar på hvor jobben var geografisk.

Det aller viktigste for de fleste svarerne var å få vite om kandidaten oppfattet utdanningen som relevant i forhold til nåværende jobb. Kandidatundersøkelsene inneholdt også et spørsmål om «hvor attraktiv utdanningen er på arbeidsmarkedet, sammenliknet med konkurrerende utdanninger?» Svarergruppene oppfattet dette spørsmålet som lite presist og de fleste mente at det burde sløyfes. Men et spørsmål om hvor fleksibel utdanningen var i forhold til endringer i arbeidslivet var relevant, men burde muligens omformuleres eller konkretiseres. Spørsmål om jobben var i privat eller offentlig sektor var relevant for de fleste utdanninger. Et forslag til et nytt spørsmål på dette området var om hva kandidatene tenkte om jobben sin framover om for eksempel 5 eller 10 år, og om hvor de så for seg at de arbeidet om 5 år.

Det kom også opp i diskusjonene om det burde formuleres et eksplisitt spørsmål om «praksissjokk». Spesielt gjaldt dette forholdet mellom normal arbeidstid i de fleste jobbene og den tiden kandidatene brukte på sine studier og forholdet mellom ansvaret for studiene og ansvaret i arbeidslivet. Spørsmål på dette området måtte i så fall utformes om et supplement til spørsmål om utdanningens relevans for nåværende jobb. Spørsmålet om eventuelle jobber under studietiden burde konkretiseres slik at en fikk fram om de hadde hatt relevante vikariater eller deltidsjobber gjennom studiet.

Også for ledelsen i høgsolen var det av stor interesse å få vite alle forhold rundt hvordan kandidatene var blitt rekruttert inn i arbeidslivet og spesielle utfordringer de hadde møtt i den forbindelse. Det var også relevant å kartlegge hvor kandidatene hadde fått jobb geografisk og om de arbeidet i offentlig eller privat sektor. Ett av spørsmålene må være om kandidatene oppfattet utdanningen som relevant for jobben, og dette spørsmålet kunne kobles sammen med de vurderingene som kandidatene ble bedt om å gjøre i forhold til egen kompetanse (jf kap 3.3.1). Relevansspørsmålene kunne utdypes med spørsmål om forholdet mellom studiets innhold og arbeidsoppgavene i jobben og spesielt måtte det inkluderes spørsmål om praksisens innhold for de studiene der dette var aktuelt. Det burde også inkluderes spørsmål om de hadde tilstrekkelig endringskompetanse. Derimot mente ledelsen at et spørsmål om utdanningens attraktivitet i forhold til andre utdanninger kunne være vanskelig å nyttiggjøre seg og burde sløyfes.

Ledelsen var også enig i at et nytt spørsmål til kandidatene om hvor de var om 5 eller 10 år ville også være interessant. Spørsmålet kunne eventuelt kobles til spørsmålet om endringskompetanse.

4.3.5 Samarbeid høgsolen - arbeidsliv

En siste gruppe spørsmål var knyttet til forholdet mellom høgsolen og arbeidsliv. Bør kandidatene spørres om de har forslag til hvordan feedbacksløyfen mellom høgsolen og arbeidsliv kan kortes ned og effektiviseres. De fleste mente også at 1 ½ års erfaring før kandidatundersøkelsen var passe selv om det kunne føre til større vansker med å få fatt i kandidatene. Mange av svarerne mente at samarbeid med arbeidsgiverne for utdanningene kunne være viktigere og mer relevant, særlig ved revisjon av studieplanene. De fleste mente videre at høgsolen burde ha et kandidatundersøkelsessystem som kunne gi feedback med

jevne mellomrom. Det kunne likevel være vanskelig med et generelt system fordi mange utfordringer ville være spesifikke for de ulike utdanningene og bransjer. Det burde derfor være mulig å utforme spesifikke spørsmål knyttet til den enkelte utdanningen. En annen mulighet for å få kunnskap fra kandidatene var å etablere en eller flere mindre referansegrupper. Det var dessuten viktig å få tak på ulike trender i bransjene og her kunne muligens arbeidsgiverne være til større hjelp.

Ledelsens vurdering var at mange av de små fagene hadde bra kontakt med arbeidslivet. Men ved revisjoner av studieplaner var det svært aktuelt å etablere kontakt med aktuelle arbeidsgivere. Det ble uttrykt at det var viktig å finne gode modeller for et slikt samarbeid. Det ville være mulig å utvikle en tosporsstrategi med for eksempel en feedbackgruppe av studenter og en referansegruppe av arbeidsgivere. Ledelsen mente at det var viktig å ha kandidatundersøkelser og noe hyppigere enn det en hadde hatt til nå, men høghskolen måtte ta stilling til hvor ofte og hvor grundig disse skulle være. Det var enighet om at dersom en fjernet overlappingen med andre undersøkelser kunne kandidatundersøkelser bli enklere å gjennomføre. Det ble også understreket at kandidatundersøkelser kunne være et nyttig verktøy i høghskolens planlegging.

Ledelsen mente at studentene burde forberedes på at de ville motta en kandidatundersøkelse etter at de hadde fullført studiene og motiveres til å svare på en slik undersøkelse. Erfaringen til nå tilsa også at en burde arbeide med å forenkle rapporteringen og dermed forbedre tilgjengeligheten til rapportene.

4.4 Forholdet mellom student- og kandidatundersøkelser

Hovedforskjellene på studentundersøkelsene og kandidatundersøkelsene er svarergruppene og tidspunktene for undersøkelsene. Studentundersøkelsene som gjennomføres av NOKUT og publiseres på «studiebarometret.no», gjennomføres sent på høsten og svarergruppene er 2. års bachelorstudenter, 2. års masterstudenter og 5. års studenter på mastergradsutdanningene som er 5 år eller lengre (se også kap 2.5) Hensikten med undersøkelsen er å gi et bilde av den opplevde studiekvaliteten blant norske studenter. Undersøkelsen er blitt gjennomført hvert år siden 2013 og publiseres vanligvis i februar året etter datainnsamlingen. De aller fleste høghskoler og universiteter deltar i undersøkelsen. Hovedrapporten gir et generelt bilde

at studentens tilfredshet i tillegg til at den gjengir tematisk grupperte indekser basert på spørre batterier innenfor 8 ulike kvalitetsområder.

Høgskolen i Hedmark har dessuten gjennomført en egen tilfredshetsundersøkelse i 10 år (Hamberg et al., 2016). Studiebarometret dekker noen av de forhold som denne undersøkelsen inneholdt. Tilfredshetsundersøkelsen ble ikke igangsatt for den fusjonerte Høgskolen i 2017. Høgskolen skal etablere et nytt kvalitetssystem og må i den forbindelse ta stilling til hvilke undersøkelser som skal igangsettes.

I tillegg har Høgskolen i Hedmark de siste fire årene gjennomført en egen rekrutteringsundersøkelse. Gjennom denne ønsker høgskolen å få vite mer om hvordan nye studenter finner fram til informasjon om høgskolen, om den prosessen som fører til at de velger høgskolen som studiested, om oppstartsfasen og om det å være ny student ved høgskolen. Rekrutteringsundersøkelsen omfatter alle studentene. Den overlapper med kandidatundersøkelsen spesielt når det gjelder informasjon og beveggrunner til at studentene søkte studieplass på Høgskolen i Hedmark.

Kandidatundersøkelser er blitt gjennomført av NIFU og av forskjellige universiteter og høgskoler, delvis hver for seg og delvis i samarbeid med hverandre, og i de siste årene i samarbeid med NIFU. Hovedtemaet i disse undersøkelsene har vært overgangen fra utdanning til arbeid og de nyutdannedes vurderinger av utdanningens relevans og kvalitet. Siden NIFU har mastergradskandidater som hovedmålgruppe, har flere utdanningsinstitusjoner gjennomført undersøkelser for ulike profesjonsstudier og bachelorstudier. Som tidligere vist har også Høgskolen i Hedmark gjennomført kandidatundersøkelser for profesjonsstudiene og flere av bachelorstudiene. Tidspunktet for innhenting av data har variert. I NIFUs siste undersøkelser har det vært om høsten etter at de er uteksaminert samme vår. I høgskolens egne undersøkelser har data blitt innhentet tidligst høsten året etter eller året deretter.

Disse to undersøkelsene har delvis overlappet hverandre selv om hovedproblemstillingene er forskjellige. Dette har sammenheng med at undersøkelsene har vært utviklet på ulike tidspunkter og med forskjellige aktører. Ved videreføring av disse undersøkelsene vil det være viktig å minimalisere disse overlappingene ut fra en analyse av hensikten med de ulike undersøkelsene.

4.5 Forslag til indikatorer i en kandidatundersøkelse

Det aller viktigste formålet med en kandidatundersøkelse vil være å få fram viktige forhold knyttet til overgangen mellom utdanning og arbeidsliv. Vi har tidlige i denne rapporten argumentert for på å redusere overlappingen til de eksisterende studentundersøkelsene om studietilfredshet og rekruttering. Særlig gjelder dette spørsmål knyttet til studiekvalitet og forholdet mellom teori og praksis i utdanningen i tillegg til spørsmål om hva som fikk studentene til å søke på Høgskolen i Hedmark. Men et viktig forhold som også er nært knyttet til kvalitet vil være spørsmål om utdanningens relevans i forhold til nåværende jobb. Slike spørsmål bør beholdes.

Hovedområdene som en kandidatundersøkelse bør inneholde vil ut fra drøftingene tidligere i kapitlet være:

1. Bakgrunnsvariabler
 - 1.1 kjønn
 - 1.2 alder
 - 1.3 studium,
2. Overgangen til arbeidslivet inkl. spørsmål om hvordan kandidaten fikk arbeid og hvor
 - 2.1 kjennskap til jobben(e) (kanaler)
 - 2.2 antall søknader
 - 2.3 tidspunkt for start i arbeid etter fullført utdanning
 - 2.4 privat/offentlig sektor
 - 2.5 fast eller midlertidig
 - 2.6 heltid eller deltid
 - 2.6.1 frivillig eller pålagt
 - 2.7 Om kandidaten oppfatter utdanningen som relevant i forhold til nåværende jobb
3. Utdanningens relevans
 - 3.1 egenvurdering av kompetanse
 - 3.2 endringskompetanse
 - 3.3 refleksjon om forholdet utdanning – arbeidsoppgaver (akademiske krav i forhold til innholdet i nåværende jobb)
 - 3.4 spørsmål om praksis i utdanningen
 - 3.5 spørsmål om arbeid i studietiden
4. Hvor er du om 5 år?
5. Behov for videre- og etterutdanning

Undersøkelsen bør utformes med en fast kjerne som omfatter alle studiene som undersøkes, men utformes slik at avdelingene har muligheter til å legge inn noen tilleggsspørsmål. Forslaget ovenfor vil også løse utfordringen med at de gjennomførte undersøkelsene har vært i lengste laget for å få en god svarprosent. Dersom høgskolen fortsetter med sine

rekrutteringsundersøkelser vil det være mulig å få undersøkelsen kortere enn de utgavene som er gjennomført.

4.6 Egne undersøkelser eller bruk av andres?

Dette spørsmålet kan ganske kort besvares med «ja, takk begge deler». NIFUs undersøkelser har den store fordel at det er mulig å sammenlikne studieprogrammer og ulike studiesteder. For Høgskole i Innlandet vil ulempen være at data fra egen høgskole består av ulike masterprogrammer spredt på flere campus. Flere av programmene er så små at en ikke får ut data for det enkelte program og NIFU begrunner dette både med at data vil være for få til å sikre representativitet og anonymitet. Men denne utfordringen vil bestå selv om høgskolen gjennomfører egne undersøkelser. Den viktigste begrensningen i bare å bruke NIFUs undersøkelser vil være at de vanligvis ikke omfatter bachelorprogrammene. Siden dette vil være en stor andel av høgskolens kandidater må høgskolen gjennomføre egne undersøkelser om den ønsker å følge disse programmene tettere.

Litteraturliste

- Andreassen, H. P.(2016): Tilfredshetsundersøkelsen 2016 og 10 år med undersøkelsen 2007– 2016. Oppdragsrapport nr 1 – 2016, Høgskolen i Hedmark.
- Arnesen, C. Å. (2010). *Kandidatundersøkelsen 2009*. Hovedresultater. Oslo: NIFU, rapport nr. 28, 2010.
- Berg, B. og Knudsmoen, H. (2015). «*Fortsatte studier eller ut i arbeid?*» *Kandidatundersøkelse av faglærerutdanninger og praktisk-pedagogisk utdanning ved Høgskolen i Hedmark avsluttet 2011–2013*. Elverum: Høgskolen i Hedmark, rapport nr. 1, 2015.
- Berg, B. og Knudsmoen, H. (2014). «*BA-kandidaters vurdering av overgangen fra utdanning til arbeidslivet*». *Kandidatundersøkelse av utvalgte bachelorutdanninger ved Høgskolen i Hedmark avsluttet 2011 og 2012*. Elverum: Høgskolen i Hedmark, rapport nr. 5, 2014.
- Damen, M.L.; Keller, L.D. Keller; S. Hamberg og Bakken, P. (2015). *Studiebarometeret 2015: hovedtendenser*. Oslo: NOKUT.
- Hamberg, S.; Damen, M.-L.; Andreassen, H. P. og Grønvold, S. (2016). *Student satisfaction surveys as a quality enhancement tool: How many surveys and questions do we need?*
Hentet fra
https://www.eurashe.eu/library/p10_hamberg_damen_andreassen_groenvold-pdf/.
- Høgskolen i Hedmark (2011). *Kvalitetsrapport for utdanningsvirksomheten 2010*. Elverum: Høgskolen i Hedmark.
- Karrieresenteret og TNS Gallup (2011). *Fra studier til jobb i Bergensregionen – Kandidatundersøkelsen. (2011). En kartlegging av karriereløp etter endt utdanning for kandidater ved HiB, NHH og UiB, uteksaminert i 2009*. Hentet fra http://www.sib.no/no/karriere/pa-terskelen-til-arbeidslivet/copy_of_kandidatundersokelsen-1/kandidatundersokelsen-2011/
- Knudsmoen, H. og Berg, B. (2015). *Arbeidsgivernes vurdering av våre kandidater fra profesjonsutdanningene. «Tilfredse arbeidsgivere»* Elverum: Høgskolen i Hedmark, rapport nr. 4, 2015.

- Knudsmoen, H. og Berg, B. (2013). «Tilfredse kandidater». *Kandidatundersøkelse av profesjonsutdanningene ved Høgskolen i Hedmark avsluttet 2010 og 2011*. Elverum: Høgskolen i Hedmark, rapport nr. 2, 2013.
- Kunnskapsdepartementet. (2017). *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (St. meld. nr. 16 2016-17:49). Oslo: Departementet.
- Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (2014). *Kandidatundersøkelsen 2013*. Hentet fra <https://innsida.ntnu.no/documents/10157/264411567/NTNU+Kandidatunders%C3%B8kelsen2013.pdf/07f48739-c394-4003-a43e-899704b817f0>
- Rambøll. (2008). *Universitetet i Oslo. Kandidatundersøkelsen 2008. Arbeidslivstilknytning og tilfredshet med egen utdanning blant kandidater utdannet i perioden 2005–2007*. Resultatrapport. Oslo: Rambøll.
- Støren, L. A.; Salvenes, K. V.; Reymert, I.; Arnesen, C. Å. og Wiers-Jenssen, J. (2016). *Kandidatundersøkelsen 2015: I hvor stor grad er nyutdannede mastere berørt av nedgangskonjunktoren?* Oslo: NIFU, rapport nr. 17, 2016.
- Støren, L. A.; Næss, T.; Reiling, R. og Wiers-Jenssen, J. (2014). *Får nyutdannede med høyere grad arbeid i samsvar med sitt utdanningsnivå? Utviklingstrekk 1995–2013*. Oslo: NIFU, rapport nr 17, 2016.
- Støren, L. A. Arnesen, C. Å. og Wiers-Jenssen, J. (2012). *Arbeidsmarkedssituasjon og tilfredshet med utdanningen blant ulike grupper av nyutdannede*. Oslo: NIFU, rapport nr. 39, 2012.
- Universitetet i Agder. (2014). *Kandidatundersøkelsen 2013*. Oslo: TNS Gallup, Politikk og samfunn.

Vedlegg

VEDLEGG 1.

INTERVJUGUIDE FOKUSGRUPPEINTERVJUER

1. Tidligere kandidatundersøkelser.

Kjenner dere til kandidatundersøkelsen foretatt ved deres avdeling?

- Hvordan er den brukt? Gi eksempler.
- Har dere diskutert resultatene med studieleder?
- Har dere diskutert resultatene med ansatte?

2. Eventuelle andre data på avdelings-/instituttnivå.

- Har dere noen andre tilbakemeldinger fra ferdigstilte kandidater?
- Får dere noe annen informasjon om kandidatene på andre måte, f.eks. forskningsbaserte undersøkelser eller kontakt med arbeidsgiver?

3. Alumni

- Hvilke ordninger har dere for oppfølging av alumni?

4. Spørsmål om studiekvalitet

- Bør den inneholde spørsmål om studiekvalitet ved utdanningene?
- Bør den inneholde spørsmål om studentenes trivsel?
- Bør den inneholde kandidatens egenvurdering av kompetanse?
- Bør den inneholde spørsmålet om hvor fornøyd kandidaten er med studieprogrammet?
- Bør det inneholde spørsmål om endring av studieprogrammet?
- Andre studiekvalitetsspørsmål?

5. Spørsmål om forholdet mellom teori og praksis og mengden praksis

- Bør den inneholde spørsmål om programmet inneholder relevant praksis?
- Bør den inneholde spørsmål om kandidaten har fått tilstrekkelig praksis?
- Bør det inneholde spørsmål om hva som skal til for å koble teori og praksis i studieprogrammet?
- Bør den problematisere forholdet mellom akademiske krav og forholdet til arbeidslivet?
- Andre spørsmål knyttet til forholdet teori – praksis og mengde praksis?

6. Spørsmål om forholdet til studieprogrammet generelt

- Bør den inneholde spørsmål om kandidaten ville tatt utdanningen på nytt?
- Bør den inneholde spørsmål om kandidaten vil anbefale studieprogrammet ved HH til andre?
- Bør det inneholde spørsmål om behov for etter- eller videreutdanning?

7. Spørsmål knyttet til overgangen til arbeidslivet

- Bør den inneholde spørsmål om antall søknader, tid før første relevante jobb, antall jobber?
- Bør den inneholde spørsmål om nåværende jobb, fast eller midlertidig, fulltid eller deltid?
- Bør den inneholde spørsmål om kandidaten opplever utdanningen som relevant i forhold til nåværende jobb?
- Bør den inneholde spørsmål om hvor attraktiv utdanningen er på arbeidsmarkedet, sammenlignet med konkurrerende utdanninger?
- Bør den inneholde spørsmål om utdanningen er fleksibel nok i forhold til endringer i arbeidslivet?
- Bør det inneholde spørsmål om geografiske forhold i forhold til rekruttering?
- Bør det inneholde spørsmål om hvilken sektor kandidaten jobber i (offentlig, privat, eventuelt mer spesifisert)?
- Andre spørsmål knyttet til overgangen fra studium til arbeidsliv?

8. Spørsmål om arbeidslivet

- Bør den inneholde spørsmål om jobbmulighet, fast eller midlertidig, full eller deltid?
Bør det inneholde spørsmål om geografiske forhold knyttet til rekruttering?
- Bør den inneholde spørsmål om sammenhengen mellom studieprogram og yrkesutøvelse?
- Bør den inneholde spørsmål om utdanningens innhold i forhold til sektor (offentlig, privat osv.?)
- Andre spørsmål knyttet til arbeidslivet?

9. Spørsmål knyttet til samarbeid høyskole - arbeidsliv

- Bør den inneholde spørsmål om det kan etableres kortere feed-back-sløyfer mellom utdanning og arbeidsliv?
- Hvilke andre spørsmål bør kandidatundersøkelsen inneholde om samarbeid mellom høyskolen og arbeids- og næringslivet?

VEDLEGG 2.

DET NASJONALE KVALIFIKASJONSRAMMEVERKET

Det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket skisserer følgende modell for at en kandidat med fullført kvalifikasjoner skal ha følgende totale læringsutbytte definert i kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse;¹⁰

KUNNSKAP

Høgskolekandidat (1. syklus, del)	Bachelor (1. syklus, fullstendig)	Master (2. syklus)	Ph.d. (3. syklus)
Kandidat...	Kandidat...	Kandidat...	Kandidat...
<ul style="list-style-type: none"> har kunnskap om sentrale temaer, teorier, problemstillinger, prosesser, verktøy og metoder innenfor fagområdet 	<ul style="list-style-type: none"> har bred kunnskap om sentrale temaer, teorier, problemstillinger, prosesser, verktøy og metoder innenfor fagområdet 	<ul style="list-style-type: none"> har avansert kunnskap innenfor fagområdet og spesialisert innsikt i et avgrenset område 	<ul style="list-style-type: none"> er i kunnskapsfronten innenfor sitt fagområde og behersker fagområdets vitenskapsteori og/eller kunstneriske problemstillinger og metoder
<ul style="list-style-type: none"> kjenner til forsknings og utviklingsarbeid innenfor fagområdet 	<ul style="list-style-type: none"> kjenner til forsknings og utviklingsarbeid innenfor fagområdet 	<ul style="list-style-type: none"> har inngående kunnskap om fagområdets vitenskapelige eller kunstfaglige teori og metoder 	<ul style="list-style-type: none"> kan vurdere hensiktsmessigheten og anvendelsen av ulike metoder og prosesser i forskning og faglige og/eller kunstneriske utviklingsprosjekter
<ul style="list-style-type: none"> kan oppdatere sin kunnskap innenfor fagområdet 	<ul style="list-style-type: none"> kan oppdatere sin kunnskap innenfor fagområdet 	<ul style="list-style-type: none"> kan anvende kunnskap på nye områder innenfor fagområdet 	<ul style="list-style-type: none"> kan bidra til utvikling av ny kunnskap, nye teorier, metoder, fortolkninger og dokumentasjonsformer innen
<ul style="list-style-type: none"> kjenner til fagområdets historie, tradisjoner, egenart og plass i samfunnet 	<ul style="list-style-type: none"> har kunnskap om fagområdets historie, tradisjoner, egenart og plass i samfunnet 	<ul style="list-style-type: none"> kan analysere faglige problemstillinger med utgangspunkt i fagområdets historie, tradisjoner, egenart og plass i samfunnet. 	

¹⁰ Vedlegg 3. Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk. Kunnskapsdepartementet. (2017). Kultur for kvalitet i høyere utdanning (St. meld. nr. 16 2016-17:127-129). Oslo: Departementet.

FERDIGHETER

Høgskolekandidat (1. syklus, del)	Bachelor (1. syklus, fullstendig)	Master (2. syklus)	Ph.d. (3. syklus)
Kandidat...	Kandidat...	Kandidat...	Kandidat...
<ul style="list-style-type: none"> kan anvende faglig kunnskap på praktiske og teoretiske problemstillinger og gjøre rede for sine valg 	<ul style="list-style-type: none"> kan anvende faglig kunnskap og relevante resultater fra forsknings- og utviklingsarbeid på praktiske og teoretiske problemstillinger og treffe begrunnede valg 	<ul style="list-style-type: none"> kan analysere eksisterende teorier, metoder og fortolkninger innenfor fagområdet og arbeide selvstendig med praktisk og teoretisk problemløsning 	<ul style="list-style-type: none"> kan formulere problemstillinger for, planlegge og gjennomføre forskning og faglig og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid
<ul style="list-style-type: none"> kan reflektere over egen faglig utøvelse og justere denne under veiledning 	<ul style="list-style-type: none"> kan reflektere over egen faglig utøvelse og justere denne under veiledning 	<ul style="list-style-type: none"> kan bruke relevante metoder for forskning og faglig og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid på en selvstendig måte 	<ul style="list-style-type: none"> kan drive forskning og faglig og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå
<ul style="list-style-type: none"> kan finne, vurdere og henvise til informasjon og fagstoff og knytte dette til en problemstilling 	<ul style="list-style-type: none"> kan finne, vurdere og henvise til informasjon og fagstoff og framstille dette slik at det belyser en problemstilling 	<ul style="list-style-type: none"> kan analysere og forholde seg kritisk til ulike informasjonskilder og anvende disse til å strukturere og formulere faglige resonnementer 	<ul style="list-style-type: none"> kan håndtere komplekse faglige spørsmål og utfordre etablert kunnskap og praksis på fagområdet
<ul style="list-style-type: none"> kan anvende relevante faglige verktøy, teknikker og uttrykksformer 	<ul style="list-style-type: none"> kan beherske relevante faglige verktøy, teknikker og uttrykksformer 	<ul style="list-style-type: none"> kan gjennomføre et selvstendig, avgrenset forsknings- eller utviklingsprosjekt under veiledning og i tråd med gjeldende forskningsetiske normer 	

GENERELL KOMPETANSE

Høgskolekandidat (1. syklus, del)	Bachelor (1. syklus, fullstendig)	Master (2. syklus)	Ph.d. (3. syklus)
Kandidat...	Kandidat...	Kandidat...	Kandidat...
<ul style="list-style-type: none"> har kunnskap om relevante fag- og yrkesetiske problemstillinger 	<ul style="list-style-type: none"> har innsikt i relevante fag- og yrkesetiske problemstillinger 	<ul style="list-style-type: none"> kan analysere relevante fag-, yrkesog forskningsetiske problemstillinger 	<ul style="list-style-type: none"> kan identifisere nye relevante etiske problemstillinger og utøve sin forskning med faglig integritet
<ul style="list-style-type: none"> kan planlegge og gjennomføre arbeidsoppgaver og prosjekter alene og som deltaker i gruppe og i tråd med etiske krav og retningslinjer 	<ul style="list-style-type: none"> kan planlegge og gjennomføre varierte arbeidsoppgaver og prosjekter som strekker seg over tid, alene og som deltaker i en gruppe, og i tråd med etiske krav og retningslinjer 	<ul style="list-style-type: none"> kan anvende sine kunnskaper og ferdigheter på nye områder for å gjennomføre avanserte arbeidsoppgaver og prosjekter 	<ul style="list-style-type: none"> kan styre komplekse tverrfaglige arbeidsoppg
<ul style="list-style-type: none"> kan presentere sentralt fagstoff som teorier, problemstillinger og løsninger både skriftlig, muntlig og gjennom andre relevante uttrykksformer 	<ul style="list-style-type: none"> kan formidle sentralt fagstoff som teorier, problemstillinger og løsninger både skriftlig, muntlig og gjennom andre relevante uttrykksformer 	<ul style="list-style-type: none"> kan formidle omfattende selvstendig arbeid og behersker fagområdets uttrykksformer 	<ul style="list-style-type: none"> kan formidle forsknings- og utviklingsarbeid gjennom anerkjente nasjonale og internasjonale kanaler
<ul style="list-style-type: none"> kan utveksle synspunkter med andre med bakgrunn innenfor fagområdet og delta i diskusjoner om utvikling av god praksis 	<ul style="list-style-type: none"> kan utveksle synspunkter og erfaringer med andre med bakgrunn innenfor fagområdet og gjennom dette bidra til utvikling av god praksis 	<ul style="list-style-type: none"> kan kommunisere om faglige problemstillinger, analyser og konklusjoner innenfor fagområdet, både med spesialister og til allmennheten 	<ul style="list-style-type: none"> kan delta i debatter innenfor fagområdet i internasjonale fora
<ul style="list-style-type: none"> kjenner til nytenking og innovasjonsprosesser 	<ul style="list-style-type: none"> kjenner til nytenkning og innovasjonsprosesser 	<ul style="list-style-type: none"> kan bidra til nytenking og i innovasjonsprosesser 	<ul style="list-style-type: none"> kan vurdere behovet for, ta initiativet til og drive innovasjon